Über dieses Dokument

Dieses Dokument enthält die Inhalte zum Thema Nachhaltigkeit, die zum Zeitpunkt des Erscheinens unseres Sozial- und Umweltberichts 2005 „Fußball verbindet“ auf unserer Internetseite veröffentlicht wurden. Wir haben dieses Jahr die Länge unseres gedruckten Berichts gekürzt und im Gegenzug unsere Internetberichterstattung ausgeweitet. Uns ist bewusst, dass einige Leser – wie etwa CSR-Experten – eine gedruckte Fassung der von uns veröffentlichten Informationen zu unserem Sozial- und Umweltprogramm wünschen könnten, einschließlich der im Internet veröffentlichten Informationen. Um diesem Wunsch nachzukommen, haben wir eine PDF-Datei erstellt, in welcher der Großteil der Inhalte der Internetseite zum Thema Nachhaltigkeit enthalten ist. Die Datei ist für den Ausdruck bestimmt, nicht dazu, am Bildschirm gelesen zu werden.

Nachhaltigkeit

Als ein weltweit führender Anbieter in der Sportartikelindustrie ist adidas bestrebt, die Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben zu verbessern und die Umweltauswirkungen, die unser Unternehmen verursacht, zu reduzieren. Mit 15.935 Mitarbeitern in mehr als 80 Ländern stehen wir zudem sowohl vor der Herausforderung, Personalstrategien zu entwickeln, die global umgesetzt werden können, als auch vor der Aufgabe, auf die Bedürfnisse in den Gemeinden unserer Standorte einzugehen.

Unser jüngster Sozial- und Umweltbericht „Fußball verbindet“ ist ab sofort verfügbar. Darüber hinaus sind auf unserer Internetseite unter http://www.adidas-Group.com/de/sustainability/welcome.asp weitere Inhalte abrufbar. Wenn Sie uns Ihre Meinung über unsere Berichterstattung mitteilen möchten, senden Sie eine E-Mail an sustainability@adidas.de.

Verschaffen Sie sich einen Überblick über unser Sozial- und Umweltprogramm.



Überblick

Dieser Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über unser Sozial- und Umweltprogramm, einschließlich einer Einführung in unseren Verhaltenskodex. Zudem schildern wir einige der Herausforderungen, denen wir auf unserem Weg, ein verantwortliches Unternehmen zu sein, begegnen. Durch die Veröffentlichung, inwieweit wir Fortschritte hinsichtlich unserer jährlichen Ziele gemacht haben, können unsere Stakeholder einschätzen, in welchen Bereichen wir noch mehr tun müssen. Unser Bekenntnis, Verantwortung für unsere betrieblichen Aktivitäten zu übernehmen, bedeutet aber auch, unsere Ziele für das laufende Jahr aufzuzeigen. Das Glossar hilft bei dem Verständnis einzelner Fachausdrücke, die mit dem Begriff Nachhaltigkeit verknüpft sind.

Unsere Standards

Die adidas Gruppe arbeitet mit unterschiedlichen Geschäftspartnern weltweit zusammen. Die Tatsache, dass wir mit einem internationalen Netz von Auftragnehmern und Zulieferern operieren, enthebt uns keineswegs der Verantwortung dafür, wie und unter welchen Bedingungen unsere Produkte hergestellt werden. In diesem Bewusstsein haben wir eine Reihe von Richtlinien in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz und Umwelt für unsere Zulieferer aufgestellt. Wir nennen sie die „Standards of Engagement" (SOE).

Die SOE basieren auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und stellen klare Verhaltensregeln dar, die sich auf Themen wie Arbeitssicherheit, Kinderarbeit und Arbeitszeiten beziehen. Indem wir die Einhaltung der SOE kontrollieren, können wir etwaige potenzielle Risiken in den Fabriken unserer Geschäftspartner aufzeigen und unseren Zulieferern dabei behilflich sein, positive Veränderungen herbeizuführen. Wenn es unseren Zulieferern nicht gelingt, spezifische Probleme zu beheben, lösen wir den Herstellerrahmenvertrag auf. Einen Abbruch der Geschäftsbeziehungen betrachten wir jedoch als letztes Mittel, wenn keine anderen Maßnahmen zum Erfolg geführt haben. Die SOE sind für uns maßgeblich, wenn wir Geschäftspartner auswählen und vertraglich an uns binden, die in Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen und Werten Arbeitsplatzstandards und Geschäftspraktiken befolgen.

Die vollständigen „Standards of Engagement" sind auf unserer Internetseite abrufbar.

Herausforderungen und Reaktionen

Globale Marken – globale Aufmerksamkeit
Fußball ist ein globaler Sport und adidas ist ein globales Unternehmen: Wir verfügen über Niederlassungen in mehr als 80 Ländern, und unter den Mitarbeitern unserer Konzernzentrale sind über 40 Nationalitäten vertreten. Unser Marktanteil am weltweiten Sportartikelmarkt beträgt 15%. Wir beziehen Produkte aus 59 Ländern. Unsere Marke steht somit auf der ganzen Welt im Blickpunkt. Verschiedene aktuelle Entwicklungen tragen dazu weiter bei:

- Die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ in Deutschland. Dieses Ereignis, das von Millionen von Menschen im Fernsehen und von vielen Tausenden live in deutschen Stadien verfolgt werden wird, wird die adidas Gruppe verstärkt in den öffentlichen Blickpunkt rücken. adidas wird bei jedem Spiel in Form des Spielballs und durch die Ausrüstung der verschiedenen Teilnehmer vertreten sein. Aus der Erfahrung früherer Weltmeisterschaften wissen wir, dass der Umgang mit dieser verstärkten „Sichtbarkeit" im Hinblick auf die Einhaltung der Sozialstandards in Zulieferbetrieben eine Herausforderung darstellt.
- Die Akquisition von Reebok steigert unsere Präsenz und unsere Möglichkeiten der Einflussnahme im internationalen Sportartikelgeschäft.
- Der Umgang mit unserer Beschaffungskette wird weiterhin kritisch beurteilt. Das Auslaufen des Multifaserabkommens (Multi-Fibre Arrangement, MFA), die Konsolidierung der Beschaffungskette und die sozialen Auswirkungen unserer Beschaffungsstrategie finden zunehmende Aufmerksamkeit bei verschiedenen Stakeholdern.

Als viel beachtete Marke in einem dynamischen Wettbewerbsumfeld mit einer mehrstufigen Beschaffungskette stehen wir einer Reihe besonderer Herausforderungen gegenüber. Im Folgenden stellen wir diese Herausforderungen und unsere Reaktionen darauf vor. Der Abschnitt Bisher Erreichtes vermittelt ein detaillierteres Bild unserer Erfolge und Misserfolge im Jahr 2005.

Herausforderung: Glaubwürdigkeit und Vertrauen aufbauen

Einige Stakeholder sind skeptisch, ob ein internes Programm zur Kontrolle der Beschaffungskette glaubwürdig sein kann. Der Hauptkritikpunkt ist die Frage der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit derartiger Programme. Unsere Beschaffungsaktivitäten können sich zuweilen auf die Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben auswirken, wenn sie beispielsweise in Stoßzeiten zu verlängerten Arbeitszeiten führen. Auch die Tatsache, dass eine steigende Anzahl von Produkten aus Ländern mit gesetzlich eingeschränkter Koalitionsfreiheit beschafft wird, erfüllt einige Stakeholder mit Sorge.

Sie vertreten die Ansicht, dass wir mit unseren Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nur begrenzte Fortschritte in diesen Ländern erzielen können. Umso stärker verlangen sie daher, unsere Sozial- und Umweltprogramme transparent zu gestalten und Dritte in den Untersuchungs- und Verifizierungsprozess einzubeziehen.

Mit welchen dritten Parteien sollen wir jedoch zusammenarbeiten? Welcher Leistungsindikator ist hilfreich? Was muss in der Berichterstattung enthalten sein, um unsere Glaubwürdigkeit zu stärken?

Reaktion: Wege zu mehr Transparenz

Transparenz, Offenlegung und Zusammenarbeit
Wir legen Wert auf Transparenz und sind an den Meinungen unserer Stakeholder interessiert. Wir berichten jährlich unter Angabe der weltweiten Standorte unserer Zulieferbetriebe über unsere Anstrengungen zur Einhaltung der Standards. Außerdem legen wir gegenüber der Fair Labor Association unser Programm zur Bewertung, Akkreditierung und öffentlichen Berichterstattung offen. Auf Anfrage von Akademikern,

Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) stellen wir auch vollständige Adressen unserer Zulieferbetriebe zur Verfügung. 2005 wurden beispielsweise Namen und Adressen von Produktionsstätten gegenüber lokalen Gewerkschaften, die der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung (ITBLAV) angehören, sowie gegenüber einer Organisation zum Schutz der Arbeitnehmerrechte in Indonesien offen gelegt. Die Adressen von Zulieferbetrieben, die Lizenzprodukte der US-Universitäten herstellen, wurden zudem der University of Wisconsin, der Northwestern University, der UCLA und der Collegiate Licensing Company bekannt gegeben. In Europa legten wir gegenüber dem Lenkungsausschuss des Multi-Stakeholder-Projekts Jo-In unsere türkischen Hauptzulieferer sowie deren wichtige Subunternehmer offen.

In Abstimmung mit unserer Beschaffungsabteilung haben wir einen neuen Leistungsindikator (siehe unten) zur Überwachung der Standardeinhaltung sowie zur Verbesserung der Auswahl und Bindung von Zulieferbetrieben entwickelt.

Zusammenarbeit mit anderen
Wir beteiligen uns an vielen Multi-Stakeholder-Programmen, da wir in der Zusammenarbeit die Grundlage für eine dauerhafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen sehen. So erweiterten wir 2005 unsere Zusammenarbeit mit Dritten wie NGOs und Regierungsstellen sowohl auf nationaler Ebene als auch in einzelnen Zulieferbetrieben. Die Kommunikation zwischen Belegschaft und Management, die Koalitionsfreiheit sowie Wege zur Streitschlichtung und des Konfliktmanagements gehörten zu den Kernthemen, die besonders in Asien, Mittelamerika und Osteuropa erörtert wurden.

Gezieltere Messung der Leistung unserer Zulieferbetriebe
Angeregt durch entsprechende Bedenken unserer Stakeholder haben wir ein neues System eingeführt, um die Einhaltung unserer Standards in den Produktionsstätten klarer zu quantifizieren. Bei einem internationalen Lieferantentreffen im April 2005 wurde der neue Leistungsindikator vorgestellt. Dieser ermöglicht uns zu messen, wie effektiv unsere Zulieferer in ihren Betrieben für sichere und faire Arbeitsbedingungen sorgen.

Mehr hierzu finden Sie in dem Abschnitt Zulieferer und Beschäftigte. Weitere Informationen zum Thema Transparenz finden Sie in dem Abschnitt Stakeholder.

Herausforderung: Wahrung der Aktionärsrechte

Als an der Börse notiertes Unternehmen ist die adidas-Salomon AG dazu verpflichtet, die Rechte ihrer Aktionäre in Bezug auf die Bekanntgabe von Unternehmensinformationen zu wahren.

Aktionäre und die Finanzwelt verlangen heutzutage detaillierte Informationen über das Unternehmen und sein Risikomanagement. Instrumente wie die Global Reporting Initiative (GRI) sollen bei der Erstellung der Unternehmensberichte dazu beitragen, die Transparenz zu steigern und den Informations- und Offenlegungspflichten nachzukommen. Börsennotierte Unternehmen werden zunehmend an Transparenzmaßstäben gemessen.

Reaktion: Corporate Governance und Risikomanagement

Für einen effektiven und verantwortungsvollen Umgang mit den Risiken und Herausforderungen ist es wichtig, über Standards für eine gute Unternehmensführung zu verfügen. Im Rahmen unseres Corporate Governance-Programms werden die Aktionärsrechte, die Verantwortungen und Pflichten des Vorstands (einschließlich der Sozial- und Umweltaspekte) und des Aufsichtsrats sowie deren Zusammenarbeit, die Informations- und Offenlegungspflichten und Lösungen für den Fall von Interessenskonflikten dargelegt.

Unsere Grundsätze stellen eine gute Führung und Kontrolle unseres Konzerns sicher. Ein umfassendes Risikomanagementsystem befasst sich mit internen und externen Risiken, die sich negativ auf die Ziele und Strategien, das Markenimage oder die Leistung und Finanzkraft des Konzerns auswirken könnten. Die Sozial- und Umweltabteilung (Social and Environmental Affairs, SEA) stellt einen integralen Bestandteil unseres Risikomanagementsystems dar und liefert dem Vorstand regelmäßige Berichte zu Risiken und Entwicklungen im Sozial- und Umweltbereich. Die vom Vorstand genehmigten strategischen SEA-Geschäftspläne bildeten die Grundlage für die Entwicklung von Notfallplänen und Anweisungen an Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen wie beispielsweise der Vogelgrippe.

Weitere Informationen zur Corporate Governance finden Sie in dem Abschnitt Investoren auf unserer Internetseite.

Herausforderung: Umgang mit einer externen Beschaffungskette

Unsere Beschaffungskette ist vielschichtig und komplex. Sie umfasst viele verschiedene Zulieferbetriebe, die in vier Gruppen eingeteilt werden können: Hauptzulieferer, Subunternehmen, Rohstofflieferanten und Lizenznehmer.

Das Auslagern der Produktion birgt Risiken. Unsere Möglichkeiten zur Kontrolle des Betriebsablaufs sowie der Arbeits- und Umweltbedingungen sind bei Zulieferbetrieben geringer als bei firmeneigenen Produktionsstätten.

Nicht genügend qualifizierte Manager
Unser Verhaltenskodex, die Standards of Engagement (SOE), unterstützt unsere Zulieferer dabei, akzeptable Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Wir zielen darauf ab, die Ursachen für Probleme zu beseitigen und den Betrieben dabei zu helfen, eigene Systeme für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung zu errichten, um damit Verbesserungen zu erreichen. Zur Umsetzung und Pflege dieser Systeme benötigen die Fabriken Mitarbeiter, die gut geschult, kompetent und erfahren sind. In unseren Hauptzulieferländern besteht allgemein ein Mangel an Kräften des mittleren Managements mit Kenntnissen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit sowie Personalmanagement. Die Fluktuation entsprechend ausgebildeter Mitarbeiter ist überdurchschnittlich hoch.

Erhöhte Nachfrage stellt Zulieferbetriebe vor Kapazitätsprobleme
Eine weitere Herausforderung bringt die Nachfrage nach Produkten der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ und die daraus entstehende zusätzliche Belastung einzelner Zulieferbetriebe sowie die Ausweitung der Fußballnähzentren mit sich. Zudem beinhalten Marketing- und Werbekampagnen für Großereignisse wie die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ häufig Werbegeschenke („Give-Away"-Artikel), die durch Agenten außerhalb unserer Hauptbeschaffungskette bestellt werden.

Wir sind ein erfolgreiches Unternehmen. Dieser Erfolg zeigt sich in der Nachfrage nach unseren Produkten. Unser Unternehmen wächst, und mit ihm die Beschaffungskette. Um diese Expansion zu bewältigen,

schließen wir Lizenzverträge mit zusätzlichen Herstellern, unterstützen unsere bestehenden Geschäftspartner bei Investitionen und Erweiterungsprojekten und suchen neue Zulieferer für lokale Märkte.

Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Zulieferer und Beschäftigte.

Reaktion: Unsere Zusammenarbeit mit Zulieferbetrieben

Unsere Strategie zielt langfristig auf die Eigenverantwortung unserer Zulieferer ab und konzentriert sich auf:
- Unterstützung unserer Geschäftspartner bei der Schaffung effektiver Systeme im Personal-, Sicherheits- und Gesundheits- sowie Umweltmanagement
- Unterstützung und Schulung von Arbeitnehmern und Management unserer Geschäftspartner, um angemessene und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten
- Förderung des Umweltbewusstseins und Verbreitung vorbildlicher Umweltmaßnahmen und
- Verstärkte Interaktion mit lokalen Arbeitnehmerorganisationen und NGOs, um einen besseren Einblick in die Arbeitsbedingungen an unseren Produktionsstandorten zu gewinnen.

Wir treten sowohl in überwachender als auch in beratender Funktion auf, indem wir die Einhaltung unserer Standards of Engagement durch das Management überprüfen und gleichzeitig unsere Zulieferer in Schlüsselbereichen schulen. Wir verwenden einen neuen Leistungsindikator, um die Effektivität der Maßnahmen unserer Zulieferbetriebe zu messen, und stellen ihnen Schulungsmaterialien zur Verfügung. Dazu zählen z.B. unsere vor kurzem eingeführten Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung, um den Lieferanten Wege zur Eigenverantwortung aufzuzeigen und zu erläutern.

Für Agenten und Lizenznehmer außerhalb unserer Hauptbeschaffungskette haben wir die vertraglichen Vereinbarungen erweitert, um die Einhaltung unserer SOE zu verankern.

Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Zulieferer und Beschäftigte.

Herausforderung: Wettbewerbsfähigkeit und kundenorientiertes Handeln

Fußballspieler benötigen Schuhe, die unter allen Bedingungen optimale Leistungen bringen. Das Gleiche gilt für die adidas Gruppe: Wir müssen flexibel sein und Spitzenleistungen erbringen, um im hart umkämpften Sportartikelmarkt mit seinen ehrgeizigen neuen Teilnehmern und ständigen Produktinnovationen erfolgreich bestehen zu können.

Kürzere Produktzyklen und die Nachfrage nach individuelleren Produkten stellen spezifische Herausforderungen dar, die nicht nur unsere Marketingstrategie, sondern auch unsere Beschaffungsmodelle beeinflussen. Wir expandieren außerdem in Märkte, die saisonabhängiger sind, beispielsweise Lifestyle und Mode.

Kostengünstige Produktion und Vertriebswege sind zudem unabdingbar. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, haben wir die Produktion in Länder mit niedrigeren Produktkosten verlagert. Interessanterweise entwickeln sich die Schwellenländer, in denen wir produzieren, zunehmend selbst zu wichtigen Märkten für unsere Produkte. Der Unterschied zwischen Firmen, die für den Export bzw. für den lokalen Absatz produzieren, verschwindet zunehmend.

Der Umgang mit Unwägbarkeiten
Externe Faktoren wie der Ölpreis oder das Auslaufen des Multifaserabkommens (das Quoten für Textilimporte festlegte) erfordern eine hohe Flexibilität hinsichtlich unserer Beschaffungsstrategie und unserer Zulieferer. Die Übergangsperiode, während der die EU und die US-Regierung neue Textilquoten verhandelten, sorgte für ein hohes Maß an Unsicherheit in der Branche. Aufgrund der Gefahr von Embargos für bestimmte Produktkategorien und um die Lieferung der Produkte für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ sicherzustellen, entschied das Unternehmen, die Produktion von acht Millionen Artikeln von China in andere Länder zu verlagern.

Reaktion: Verantwortungsvoller Wettbewerb

Wir sind davon überzeugt, dass die Werte und Prinzipien, die wir mit unseren Geschäftspartnern teilen, einen positiven Einfluss auf unser Geschäft und das Leben der Beschäftigten haben, die unsere Produkte herstellen. Wir verbreiten diese Werte durch unsere Standards of Engagement (SOE), den Verhaltenskodex des Konzerns. Die SOE basieren auf den Menschen- und Arbeitnehmerrechtskonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der UNO. Sie sind an den Verhaltenskodex des Weltverbandes der Sportartikelindustrie angelehnt.

Die Integration von Standards
Die SOE stellen die Grundlage der Beziehung zu unseren Zulieferbetrieben und ebenso eine Vertragsbedingung dar. Bevor Zulieferer zu autorisierten Geschäftspartnern werden können, müssen sie die Einhaltung unserer SOE nachweisen. Dies ist jedoch erst der Anfang. Wir erwarten von unseren Zulieferern die volle Umsetzung der Standards in ihren Management- und Entscheidungsprozessen und wollen sie letztlich zu einem System der Eigenverantwortung führen.

Die Beschaffungsabteilung des Konzerns und andere Entscheidungsträger in der Beschaffungskette müssen sich an der Einhaltung der Standards in den Herstellerbetrieben orientieren. Die SOE sind ein integraler Bestandteil des von der Entwicklungs- und Beschaffungsorganisation (Global Operations) verwendeten kumulierten Fabrikbewertungssystems und stellen sicher, dass wir bei der Erfüllung von Kundenanforderungen und der Wahrung unserer Wettbewerbsvorteile stets verantwortungsbewusst agieren.

Aufgabe des Teams für Sozial- und Umweltangelegenheiten ist es, die SOE-Einhaltung in der Beschaffungskette sicherzustellen sowie weitere Aktivitäten im Rahmen der Unternehmensverantwortung zu entwickeln, gestalten und zu koordinieren. Das Team wird von drei regionalen Verantwortlichen und dem Global Director geleitet, der direkt an den für Recht und Umwelt zuständigen General Counsel sowie den Vorstand der adidas Gruppe berichtet.

Das SEA-Team arbeitet eng mit Global Operations, dem für die Beschaffung und Produktentwicklung zuständigen Unternehmensbereich, zusammen.

Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Mission und Werte.

Herausforderung: Nachhaltige Produkte

Die Umsetzung des Nachhaltigkeitsansatzes stellt unsere Innovations- und Entwicklungsteams ebenso wie unsere Produktionspartner vor eine Reihe von Herausforderungen. Ziel ist es, verschiedene Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen: Die Produkte müssen nicht nur in Bezug auf Qualität und Preis wettbewerbsfähig, sondern auch sicher und umweltfreundlich sein – in der Verwendung wie nach der Entsorgung. Die Produktion soll die Umwelt möglichst wenig belasten, die Qualität der Erzeugnisse darf darunter jedoch nicht leiden.

Reaktion: Umweltbewusstes Handeln

Die Reduzierung der Umweltbelastung durch nachgeschaltete Maßnahmen bietet nur geringe Umweltvorteile. Deshalb versuchen wir, Umweltprobleme durch konsequente Anwendung der folgenden Grundsätze von vornherein zu eliminieren:

- Einhaltung aller lokalen Gesetze und Bestimmungen
- Anwendung vorbildlicher Umweltmaßnahmen an eigenen Standorten und Betrieben
- Verwendung von nichttoxischen und unbedenklichen Rohmaterialien und Produktkomponenten
- Förderung von Umweltmanagementsystemen und vorbildlichen Praktiken an den Stellen der Beschaffungskette, an denen starke Umweltauswirkungen auftreten.

Wir überprüfen und überarbeiten unsere Materialrichtlinien und -anforderungen kontinuierlich und tauschen uns regelmäßig mit anderen Unternehmen, Organisationen und Forschungsinstituten über neue Entwicklungen aus. 2005 nahmen wir beispielsweise an einem Workshop mit Vertretern unterschiedlicher Marken teil, der von einer führenden Umwelt-NGO in Europa organisiert wurde. Der Workshop diente dazu, bestehende Kontakte zwischen führenden Unternehmen und NGOs zu stärken und angesichts der Herausforderungen, denen alle Marktteilnehmer gegenüberstehen, neue, fruchtbarere Beziehungen einzuleiten.

Außerdem haben wir die Methoden verbessert, die wir zur Messung der Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt verwenden. Die systematische Erfassung von Umweltdaten durch unsere Schuhzulieferer in Asien wurde konsequent weiterentwickelt. Zudem stellten wir das Konzept der integrierten Produktpolitik (IPP) für ausgewählte Fußballschuhe fertig. Damit konnten wir signifikante Umweltauswirkungen identifizieren und feststellen, wo wir vorrangig tätig werden müssen.

Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Umwelt.

Herausforderung: Umgang mit und Förderung von Mitarbeitern

Als international operierendes Unternehmen sehen wir uns vielfältigen Herausforderungen in Bezug auf unsere Mitarbeiter gegenübergestellt. Deshalb muss unsere Personalpolitik:

- Mitarbeitervielfalt als Anregung und nicht als Restriktion verstehen
- demographische Veränderungen verfolgen und ihnen durch geeignete Strategien zur Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern sowie durch betriebliche Programme zur Harmonisierung von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance") Rechnung tragen
- die globale Beschaffenheit des Marktes durch eine internationale Belegschaft und die Förderung von Mobilität widerspiegeln, die Gesetze und Vorschriften in den verschiedenen Ländern befolgen und kulturelle Unterschiede respektieren
- die Anliegen unserer Mitarbeiter aufnehmen, ihre Bedürfnisse und Leistungsbereitschaft verstehen und ihnen helfen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Reaktion: Schaffung eines optimalen Arbeitsklimas

Der Erfolg der Gruppe hängt direkt vom Engagement und den Talenten unserer Mitarbeiter ab. Unser Ziel ist es, das beste und produktivste Arbeitsklima der Branche zu schaffen:

- Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Teamgeist, Leidenschaft, Engagement und Leistung fördert
- Vermittlung einer Leistungskultur, die auf starken Führungsqualitäten basiert
- Sensibilisierung für unsere Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt – die Respektierung der Rechte jedes Einzelnen sowie der Gesetze und Kulturen der Länder, in denen wir tätig sind
- Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung.

Herausforderung: Entwicklung eines globalen Ansatzes für gemeinnützige Programme

Die Entwicklung einer klaren Ausrichtung und Strategie für unser Spendenwesen und andere gemeinnützige Aktivitäten auf Konzernebene war eines der wichtigsten Projekte im letzten Jahr.

Unsere Tochtergesellschaften und Konzernbereiche betreiben Programme auf Landesebene, da sie die örtlichen Gemeinden sowie lokalen Gegebenheiten und Kulturen am besten kennen. Dieser dezentrale Ansatz führte jedoch dazu, dass es keine gemeinsamen Kriterien für die Auswahl zu unterstützender Organisationen gab.

Reaktion: Richtlinienerstellung und -einführung

2005 wurde die Unternehmensfunktion Gesellschaftliches Engagement („Community Affairs") in die SEA-Abteilung auf Konzernebene integriert. Zusammen mit einem weltweiten Netzwerk von Mitarbeitern der adidas Gruppe wurden Spendenrichtlinien erstellt, die jetzt von der Konzernzentrale angewendet werden. Im Laufe des Jahres 2006 werden wir die weltweite Anwendung dieser Richtlinien in allen Konzernbereichen testen.

Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Gesellschaftliches Engagement.

Fortschritte

Da wir uns um die Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken mit eigenverantwortlichen Zulieferern bemühen, ist eine konkrete Zielsetzung für das jeweils kommende Jahr unabdingbar. Seit sechs Jahren berichten wir bereits über die Fortschritte, die wir in Bezug auf die jeweils jährlich gesetzten Ziele erreicht haben. Wir sehen dies als einen entscheidenden Schritt, um Verantwortlichkeit gegenüber unseren Stakeholdern zu zeigen.

Die vier folgenden Abschnitte zeigen unsere Ziele für 2005 auf und beschreiben unsere bisherigen Fortschritte:

- Managementziele
- Zuliefererziele
- Umweltziele
- Finanzziele

Managementziele 2005

Ziele	Fortschritt	%
Durchführung einer globalen Mitarbeiterbefragung, um die interne Wahrnehmung des SOE-Programms zu ermitteln.	Ein Fragebogen wurde entworfen; er wird im Januar 2006 an die Mitarbeiter der adidas Gruppe verteilt. Eine Zusammenfassung der Umfrageergebnisse wird auf unserer Website veröffentlicht.	25
Entwicklung einer global anwendbaren HIV/AIDS-Strategie unter Berücksichtigung der Ergebnisse des HIV/AIDS-Pilotprojekts bei adidas Thailand.	Es wurde eine Strategie auf Konzernebene entwickelt, die allgemeine Informationen, einen Leitfaden für HIV-positive Mitarbeiter und Richtlinien zur Fürsorge und Unterstützung am Arbeitsplatz für Führungskräfte umfasst. Die globale Anwendbarkeit der Strategie wird zurzeit untersucht.	50
Einbeziehung des neuen, fünfstufigen Bewertungssystems in das adidas Gesamtbewertungssystem von Zulieferern.	Die Bewertung wurde abgeschlossen und in den neuen Leistungsindikator (KPI) einbezogen. Eine auf Vergangenheitsdaten basierende Bewertung aller Zulieferer unter Zuhilfenahme des neuen Leistungsindikators wurde Ende 2005 abgeschlossen und zur Erstellung von Risikoprofilen und SEA-Arbeitsplänen für 2006 herangezogen. Für alle Hauptlieferanten soll 2006 eine KPI-Bewertung vor Ort im Rahmen von Kontrollbesuchen durchgeführt werden.	75
Einheitliche, globale Einführung von Kernprogrammen („Fit for Gold"-Talententwicklung und Mitarbeitertraining, Globales Vergütungsmanagementsystem) für die adidas Gruppe.	Wir haben das Globale Vergütungsmanagementsystem (GSMS) und „Fit for Gold" in Europa, in den USA und in allen globalen Unternehmensfunktionen eingeführt. In der Region Asien-Pazifik wurde „Fit for Gold" implementiert, GSMS soll 2006 folgen. Die Implementierung in der Region Amerika ist für 2006 geplant.	75
Einbeziehung von mindestens vier unserer insgesamt sieben Konzernhauptstandorte weltweit in unser „Work-Life-Balance"-Programm sowie weitere Förderung eines aktiven Diversity Managements.	Wir haben alle Konzernhauptstandorte in die Umsetzung unseres globalen Diversity-Konzepts einbezogen und eine aktive Beteiligung erreicht, insbesondere bei adidas Amerika und TaylorMade-adidas Golf.	100
Erhöhung des Mitarbeiteranteils, der weltweit durch unser konzerninternes Personalinformationssystem abgedeckt ist.	Bei adidas Amerika wurde das Personalinformationssystem (HR-IS) eingeführt. Es umfasst Online-Funktionen zur Mitarbeiterbeurteilung (PEP), zu langfristigen Leistungsanreizen (Long-Term Incentive Programme, LTIP) mit intelligenten Anwendungen und das Personaldatenerfassungssystem.	100
Einführung einer konzernweiten Strategie für das Spendenwesen.	Spendenrichtlinien wurden erarbeitet und herausgegeben. Ein Mechanismus zur Berichterstattung wurde entwickelt, um gemeinnützige Aktivitäten auf lokaler Ebene zu erfassen und die Transparenz zu erhöhen.	100

Zulieferziele 2005

Ziele	Fortschritt	%
Offizielle Verteilung und Einführung der Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung an Zulieferer.	Der allgemeine Inhalt der Richtlinien wurde allen internationalen Zulieferern im April 2005 mitgeteilt und in einer Reihe offizieller Meetings auf Landesebene präsentiert. Das Feedback aus diesen Treffen floss in die endgültige Fassung der Richtlinien ein, die im Dezember 2005 an Hauptzulieferer verteilt wurde.	75
Teilnahme an der Entwicklung und Durchführung von mindestens vier Pilotprojekten zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Belegschaft und Management sowie zu Konfliktlösungsmechanismen.	• Wir haben an dem FLA-Strategieprojekt in China zur Entwicklung von Beschwerde- und Disziplinarverfahren teilgenommen. • Wir haben zudem an dem FLA-Projekt in Mittelamerika teilgenommen, das Schulungen in den Bereichen Rekrutierung, Entlassung, Beschwerdewesen und Disziplinarverfahren für Verwalter von Fabriken, Freihandelszonen und Regulierungsbehörden durchführt. • In der Türkei haben wir uns weiterhin an dem „Jo-In"-Projekt, einem Multi-Stakeholder-Programm, beteiligt. • Darüber hinaus haben wir die Auswirkungen eines Projekts zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Belegschaft und Management analysiert, das wir 2004 in der Türkei durchgeführt haben, und haben in den entsprechenden Betrieben weitere Schulungsmaßnahmen durchgeführt. • Wir haben an einem Prozess teilgenommen, in dessen Mittelpunkt die Verbesserung des Dialogs zwischen Belegschaft und Management in der rumänischen Bekleidungsartikelbranche stand.	100

Zuliefererziele 2005 (Fortsetzung)

Ziele	Fortschritt	%
Bereitstellung von Richtlinien für die Kommunikation zwischen Belegschaft und Management und begleitenden Schulungsmaßnahmen für Zulieferer.	In Asien wurden mehrere Workshops und Konferenzen veranstaltet, darunter umfangreiche Management-Trainings zu Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen und zur Schlichtung von Arbeitskonflikten. Wir haben zudem Schulungsmaterialien entwickelt und Informationen zur Kommunikation zwischen Belegschaft und Management sowie zu den Aufgaben von Arbeitnehmerausschüssen in unsere Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung aufgenommen. Es existiert noch keine umfassende Strategie oder Richtlinie hierfür.	25
Fortführung des SEA/Lean-Projekts durch die Identifizierung von Lean-Richtwerten zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Verbesserung der SOE-Transparenz durch gemeinsame SEA/Lean-Kontrollen.	Die wissenschaftliche Untersuchung (Phasen 1 und 2) zu Arbeitsstunden, Löhnen, Stress, Ergonomie und Übermüdung wurde Ende 2005 abgeschlossen. Lean-Richtwerte zur Bewertung von Arbeitsbedingungen wurden identifiziert und ein Gerüst zur Datenerfassung wurde entwickelt.	50
Erfüllung unserer Verpflichtungen als Mitglied der FLA und Beteiligung am FLA-Projekt für strategische Überwachung in China.	Das Sozial- und Umweltprogramm der adidas Gruppe wurde im Mai 2005 von der FLA akkreditiert. Wir beteiligten uns aktiv am Projekt für strategische Überwachung in China. Dieses floss später in das FLA-Projekt „Soccer" ein, an dem fünf adidas Zulieferer in China und Thailand teilnehmen. Wir haben unsere Verpflichtungen in Bezug auf unabhängige externe Überwachung vollständig erfüllt.	100
Entwicklung von Richtlinien zu SGU-Managementsystemen für kleine und mittelständische Zulieferbetriebe; Fertigstellung und Einführung von Richtlinien zum Aufbau von Personalmanagementsystemen und begleitenden Schulungsmodulen für strategische Geschäftspartner.	Die Rahmenstruktur zur Erstellung von Richtlinien für SGU-Managementsysteme wurde entwickelt. Der Inhalt wird 2006 fertig gestellt. Beide Zulieferer, die am Pilotprojekt für SGU-Managementsysteme in kleinen und mittelständischen Betrieben beteiligt waren, bestanden die Zertifizierungsprüfung.	50
	Bezüglich Personalmanagementsysteme wurde mit der Einführung in China im Dezember 2005 begonnen. Die Implementierung in anderen Ländern ist für das dritte und vierte Quartal 2006 geplant.	75
Durchführung von Schulungen in Bezug auf den 2004 erstellten Leitfaden für Arbeitsplatzergonomie.	Der Leitfaden für Arbeitsplatzergonomie wurde fertig gestellt, bei der Überprüfung wurde jedoch beschlossen, ihn weiter zu vereinfachen, bevor er an die Zulieferer verteilt wird. Aus diesem Grund fanden noch keine Schulungen statt.	25
Berichterstattung über die Fortschritte bei der Schulung von medizinischem Personal und Ärzten in Bezug auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.	Die Schulung von Ärzten in Bezug auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in drei Beschaffungsländern – China, Indonesien und Vietnam – wurde abgeschlossen. Eine Folgeüberprüfung zeigte eine allgemeine Verbesserung der medizinischen Dienste.	100
Durchführung von mindestens sechs Arbeitnehmerdialogen und anderen Treffen zur Diskussion gemeinnütziger Aktivitäten.	Asien: In China wurde ein Arbeitnehmerdialog organisiert, zwei weitere Dialoge wurden auf 2006 verschoben. Amerika: Ein Arbeitnehmerdialog wurde in Honduras durchgeführt; ein weiterer in El Salvador wurde auf 2006 verschoben. Zwei Veranstaltungen im Rahmen von Sozialprogrammen (MSI in Honduras, Center for Corporate Citizenship, Boston College) wurden abgeschlossen.	50
Übertragung der im Rahmen des MSI-Programms in Vietnam gesammelten Erfahrungen auf andere Regionen.	Eine Bedarfsanalyse für ein MSI-Projekt in China wurde durchgeführt; für 2006 wurde ein Treffen mit MSI, Oxfam und anderen potenziellen Projektpartnern angesetzt, um den Projektrahmen und die weiteren Schritte zu besprechen. Erste Gespräche mit MSI UK über HIV/AIDS-Projekte in Honduras haben stattgefunden.	25

Umweltziele 2005

Ziele	Fortschritt	%
Vorlage eines Fortschrittsberichts über die Anwendung des IPP-Systems und begleitender Arbeitsmaterialien bei der Entwicklung ausgewählter Fußballschuhmodelle.	Das IPP-Pilotprojekt wurde abgeschlossen und ein stabiles System zum Erfassen, Verarbeiten und Vergleichen von Umweltdaten während des Lebenszyklus von Produkten entwickelt; Instrumente und Prozesse wurden an einem neuen Fußballschuhmodell getestet, um ihre Anwendbarkeit zu ermitteln.	100
Einführung eines Konzepts zur Verwertung von Gummimaterialien bei allen Zulieferern, sofern bei den Testprodukten keine Qualitätsprobleme auftreten.	Schuhmodelle, bei denen recycelte Gummimaterialien verwendet wurden, verursachten keine Qualitätsprobleme, für bestimmte Farbstellungen und Modelle ist Altgummi zurzeit jedoch nicht geeignet. Verbesserung des technischen Prozesses ist im Gange.	75
Durchführung von Schulungen zu unserem Handbuch für vorbildliche Umweltmaßnahmen für 15 Schuhlieferanten mit Schwerpunkt auf Energieeinsparung und Abfallmanagement.	Die Schulung für Schuhlieferanten konzentrierte sich auf eine weitere Verbesserung der Genauigkeit der Umweltkennzahlensysteme. Eingehende Studien zu Abfallmanagementsystemen wurden durchgeführt. Mit Unterstützung einer Umweltberatung stellten wir den Schulungsbedarf im Bereich Energiemanagement fest.	75
Berichterstattung über unsere Beteiligung an einer Initiative zur Förderung eines verbesserten und umweltverträglicheren Baumwollanbaus.	Die Vorbereitungsphase dieser fünfjährigen Initiative wurde abgeschlossen. Zu den 2005 erreichten Zielen gehörten die Gründung eines Lenkungsausschusses und technischer Arbeitsgruppen sowie die Beschaffung einer gesicherten Finanzierung für die gesamte Projektdauer.	100

Finanzziele 2005

Ziele	Fortschritt	%
Währungsbereinigte Umsatzsteigerung im mittleren bis hohen einstelligen Bereich.	Währungsbereinigter Umsatz um 12% gestiegen (fortgeführtes Geschäft).	100
Steigerung des währungsbereinigten Umsatzes bei allen Marken und in allen Regionen.	Währungsbereinigter Umsatz bei allen Marken und in allen Regionen gestiegen (fortgeführtes Geschäft).	100
Mittelfristiges Ziel für die Rohertragsmarge von 45% bis 46% übertreffen.	Rohertragsmarge des Konzerns erreichte mit 48,2% (fortgeführtes Geschäft) Rekordniveau.	100
Höchste operative Marge in der Unternehmensgeschichte erreichen.	Operative Marge stieg um 0,7 Prozentpunkte auf neues Rekordniveau von 10,7% (fortgeführtes Geschäft).	100
Gewinn im Vergleich zum Vorjahreswert zwischen 10% und 15% steigern.	Konzerngewinn stieg um 22% auf Rekordniveau von 383 Mio. Euro (Zahlen reflektieren fortgeführtes und nicht fortgeführtes Geschäft).	100
Weiterer Ausbau des Shareholder Value.	Aktienkurs der adidas-Salomon AG um 35% gestiegen. Vorstand wird auf bevorstehender Hauptversammlung stabile Dividende vorschlagen.	100

Ziele für 2006

Unsere Ziele für das laufende Jahr sind gegliedert in:
- Managementziele
- Zuliefererziele
- Umweltziele

Management
- Sicherstellung einer effektiven und mitarbeiterorientierten Integration von adidas und Reebok durch eine gezielte Stellenbesetzung und Anpassung der Vergütungspraktiken.
- Zusammenführung der bestehenden Nachhaltigkeitsprogramme von adidas und Reebok zu einer einheitlichen, konzernweiten Unternehmensfunktion.
- Durchführung der CSR-Umfrage bei Mitarbeitern der adidas Gruppe; Auswertung und Veröffentlichung der Umfrageergebnisse.
- Abschließende Überprüfung des konzerninternen Verhaltenskodex und Planung eines konzernweiten Programms zur Überwachung seiner Umsetzung.
- Entwicklung eines Verfahrens zur regelmäßigen Überprüfung der SOE-Leistungsindikatoren von Zulieferern mit der Beschaffungsorganisation.
- HR Talentförderung- und Mitarbeitertraining: Implementierung der Konzepte des Konzerns zum Talent-/Personalentwicklungsmanagement und zur Weiterentwicklung (Teamaufstellung, Führungskräftetraining, PEP) in allen Regionen und Unternehmensfunktionen.

Zulieferer
- Einführung der ersten beiden Module des Personalmanagementsystems und Schulung einer Gruppe ausgewählter Hauptzulieferer in China.
- Vollständige Anwendung des neuen SOE-Leistungsindikators auf alle Hauptzulieferer der einzelnen Regionen, Neubewertung der Zulieferer in Bezug auf die Standardeinhaltung; Verknüpfung des Leistungsindikators mit den strategischen Plänen der Zulieferer für die Einhaltung der Standards und den Erwartungen im Zusammenhang mit den Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung.
- Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber der FLA angesichts der zunehmenden Zahl der bei der FLA gemeldeten Zulieferbetriebe.
- Durchführung des Registrierungs- und Schulungsprogramms für Sicherheitsverantwortliche bei ausgewählten Zulieferern in einem Hauptbeschaffungsland der Region Asien.
- Veranstaltung von mindestens fünf Arbeitnehmerdialogen in den Regionen Amerika, Asien und Europa mit Schwerpunkt auf Kommunikation zwischen Belegschaft und Management sowie Verifizierung der Risikobewertung der Länder.
- Ausdehnung unserer strategischen Überwachungsaktivitäten auf 75% der SEA-Fabrikkontrollen.
- Sicherstellung, dass alle Hauptzulieferer strategische Pläne zur Standardeinhaltung auf der Grundlage ihrer KPI-Bewertung entwickeln und umsetzen.

Umwelt
- Fertigstellung eines SGU-Leitfadens für kleine und mittelständische Unternehmen und Identifizierung externer Dienstleister für die entsprechende Einführung und Schulung.
- Veranstaltung von Workshops zum Thema Energieeinsparung unter Leitung von Umweltexperten bei wichtigen Schuhzulieferern in Asien.
- Ausweitung des Umweltindikatorsystems auf einen ausgewählten vertikal integrierten Schuhhersteller in Lateinamerika.
- Vorlage eines Fortschrittsberichts über das Projekt „Better Cotton“ zur Förderung eines umweltverträglicheren Baumwollanbaus.
- Entwicklung eines Bilanzierungsmodells für Umweltdaten an den Hauptstandorten der adidas Gruppe.

Glossar

CSR (Corporate Social Responsibility = soziale Verantwortung der Unternehmen) Geschäftsgebaren, das nicht nur finanziell einträglich ist, sondern auch sozialen Belangen Rechnung trägt und die Umweltauswirkungen des jeweiligen Unternehmens so gering wie möglich hält.

EMAS (Environmental Management and Audit Scheme = Öko-Audit-Verordnung) System, das auf die Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen in Unternehmen abzielt. Zu diesem Zweck werden sämtliche Umwelteinflüsse und -auswirkungen des jeweiligen Standorts genauestens aufgezeichnet und dokumentiert.

Fair Labor Association (FLA) Organisation ohne Erwerbscharakter, die in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen, Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und Universitäten die Umsetzung eines Verhaltenskodex, basierend auf den IAO-Standards, fördert.

Flocktransferdruck Spezielles Verfahren zum Herstellen von Textilaufdrucken.

Flüchtige organische Verbindungen (VOC = Volatile Organic Compounds) Lösungsmittel, die Atem- und Gesundheitsbeschwerden verursachen können. Flüchtige organische Verbindungen treten als Nebenprodukte der Schuhherstellung auf.

Gesellschaftliches Engagement („Community Affairs“) Unternehmensfunktion, die ein Netz von Mitarbeitern koordiniert, das Spendenaktionen, gemeinnützige Aktivitäten und freiwillige Tätigkeiten in den Tochtergesellschaften und anderen lokalen Standorten der adidas Gruppe organisiert und verwaltet. 2005 wurde „Community Affairs“ in die Sozial- und Umweltabteilung (Social and Environmental Affairs, SEA) integriert.

Global Operations Für die globale Entwicklung und Beschaffung von adidas Produkten wie Sportschuhen, Sportbekleidung, Ausrüstung und Zubehör zuständige Konzernfunktion.

Global Reporting Initiative (GRI) Unabhängige Organisation, die ein global anwendbares Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt hat.

Hotmelt Lösungsmittelfreier thermoplastischer Heißkleber für umweltverträgliche Klebebindungen.

ISO 14000/1 Internationaler Umweltmanagementstandard.

Kompetenzaufbau Unterstützung unserer Geschäftspartner und Dritter bei der Verbesserung von Managementsystemen und Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben, z.B. durch Schulung, Erstellung von Leitlinien und Verbreitung vorbildlicher Maßnahmen.

Lean Programm der adidas Gruppe zur Effizienzsteigerung in Zulieferbetrieben, das eine allgemeine Verbesserung bei Lieferung, Qualität und Kosten anstrebt.

Lean/6 Sigma Eine technisch verfeinerte Methode zur Effizienzsteigerung durch Eliminierung von Fehlern.

Leistungsindikator Indikator zur Messung der Wirksamkeit von Maßnahmen unserer Zulieferer bei der Umsetzung unserer SOE.

Multifaserabkommen (Multi-Fibre Arrangement, MFA)
Im Rahmen des 1974 geschlossenen Welttextilabkommens wurden Mengenbeschränkungen für den Export von Textilien und Bekleidung aus Entwicklungsländern in Industrieländer vereinbart. Das Abkommen lief Ende 2004 aus.

Nachhaltigkeit Die Fähigkeit, ökonomische, soziale und umweltrelevante Herausforderungen in Einklang zu bringen, mit dem Ziel, dauerhaft den Unternehmenswert zu erhalten und zu entwickeln.

Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs = Non-governmental organisations) Interessengruppen, meist ohne Erwerbscharakter, die darauf abzielen, das Bewusstsein von Unternehmen an einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern.

OHSAS 18000 Standard für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Polyvinylchlorid (PVC) Kunststoff, der bei der Herstellung von Sportbekleidung und -ausrüstungen verwendet wird. Aufgrund seiner gesundheits- und umweltbedenklichen Eigenschaften bemühen wir uns, dieses Material schrittweise durch verträglichere Alternativen zu ersetzen.

Sozial- und Umweltangelegenheiten (Social and Environmental Affairs, SEA) Abteilung der adidas Gruppe, die die Entwicklung von Nachhaltigkeitskonzepten und -initiativen sowie die Förderung des Umwelt- und Sozialbewusstseins im gesamten Konzern und in seiner Beschaffungskette koordiniert.

Sozialverantwortliches Investment (Socially Responsible Investment, SRI)
Unter Beachtung der finanziellen, umweltspezifischen und sozialen Leistungen eines Unternehmens getätigte Kapitalanlage.

Stakeholder Einzelperson, Gruppe, Gemeinschaft oder Organisation, deren Interessen mit denen eines Unternehmens verbunden sind und umgekehrt.

Standards of Engagement (SOE) Verhaltenskodex der adidas Gruppe in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz und Umwelt. Die SOE dienen als Maßstab bei der Auswahl von Geschäftspartnern, der Überwachung von Zulieferfabriken sowie bei der Identifizierung von verbesserungswürdigen Bereichen.

Mission und Werte

Wir streben danach, der weltweit führende Anbieter der Sportartikelindustrie zu sein, was hervorragende Finanzergebnisse voraussetzt. Es geht jedoch nicht nur um Ergebnisse, sondern auch darum, wie Erfolg und Ziele erreicht werden. Wir sind verantwortlich für unsere betrieblichen Aktivitäten. Dies bezieht sich insbesondere auf die Art und Weise, wie und unter welchen Bedingungen unsere Produkte hergestellt werden. Durch unser Handeln können – und sollten – wir das Leben der Beschäftigten in unseren Zulieferfabriken verbessern.

Wir zielen darauf ab, dass alle Bereiche unseres Konzerns – einschließlich unserer Beschaffungskette – einheitliche Wertvorstellungen vertreten und diese auch in die Praxis umsetzen. Neben einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben bedeutet Verantwortlichkeit auch:

- die Umweltbelastungen durch unsere operativen Tätigkeiten zu reduzieren,
- uns um das Wohlergehen und die Entwicklung unserer Mitarbeiter zu kümmern,
- für die Menschen in unseren Standortgemeinden positive Veränderungen herbeizuführen.

In diesem Abschnitt stellen wir unsere Unternehmenswerte, unsere Nachhaltigkeitsprinzipien und die Mission unseres Unternehmens in Bezug auf Umwelt und Soziales, Human Resources und gesellschaftliches Engagement vor.

Unsere Unternehmenswerte

Authenticity. Passion. Innovation. Inspiration. Commitment. Honesty.
Diese Grundwerte verkörpern, wer wir sind und wonach wir Tag für Tag streben – ein ehrliches und engagiertes Unternehmen, das für Authentizität und Innovation steht und seine Inspiration aus der Leidenschaft für den Sport gewinnt.

Nachhaltigkeitsprinzipien

Unsere Grundwerte sind bestimmend für unsere Nachhaltigkeitsprinzipien, die uns helfen, Maßstäbe für unsere eigene Leistung im Bereich Sozialverträglichkeit und Umweltschutz zu setzen. Sie lauten:

Rechtliche Vorschriften
Wir tragen Sozial- und Umweltgesetzen, -direktiven und -richtlinien Rechnung und sind fortlaufend um die Verbesserung unseres Beitrags zu einer Gesellschaft bemüht, die sich an den Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung orientiert.

Management
Wir haben es uns zum Ziel gesetzt:

- die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte, Technologien und Verfahren bereits im Design- und Entwicklungsstadium zu analysieren und zu bewerten,
- eindeutige Ziele festzulegen, Aktionspläne zu formulieren und unsere Fortschritte zu überwachen,
- die jeweiligen Ergebnisse zu veröffentlichen.

Beziehung zu Zulieferern und Kunden
Wir erwarten, dass die Aktivitäten unserer Zulieferer mit unseren Standards of Engagement übereinstimmen. Wir arbeiten partnerschaftlich mit ihnen zusammen, um ihre wie auch unsere Leistung zu verbessern. Unsere Geschäftspartner regen wir dazu an, aktiv auf die sozialen und umweltrelevanten Auswirkungen ihrer Aktivitäten Einfluss zu nehmen.

Unterstützung
Wir unterstützen soziale und Umweltschutzprojekte und gehen Partnerschaften mit Unternehmen und Organisationen ein, die direkt oder indirekt zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Dialog mit unseren Stakeholdern
Wir suchen den Dialog mit unseren Stakeholdern und haben ein offenes Ohr für ihre Belange. Um eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens und Respekts zu fördern, informieren wir sie regelmäßig über die Fortschritte unseres Konzerns im Hinblick auf Sozialverträglichkeit und Umweltschutz.

Mission unseres Unternehmens

Unsere Prinzipien der Nachhaltigkeit bilden den operativen Rahmen für unsere Entwicklung zu einem nachhaltigeren Unternehmen und die Grundlage für unsere Mission in den Bereichen Sozial- und Umweltangelegenheiten, Human Resources und gesellschaftliches Engagement.

Unsere Mission im Bereich Sozial- und Umweltangelegenheiten
Als ein führendes sozial- und umweltbewusstes Unternehmen bemühen wir uns um die Umsetzung sicherer, sozialverträglicher und ökologisch nachhaltiger Geschäftspraktiken in unserem eigenen Konzern und bei unseren Zulieferern. Wir zielen damit auf die Verbesserung unserer Markenwerte ab und konzentrieren uns auf folgende Aspekte:

- Umsetzung unserer Ideale zugunsten unserer Kunden und der Hersteller unserer Produkte
- Effektivere Gestaltung unserer Beschaffungskette
- Stärkung unseres Image und unseres guten Namens
- Beitrag zur Sicherung einer langfristigen Zukunft für den Sport.

Unsere Mission im Bereich Human Resources
Der Erfolg unseres Konzerns beruht auf dem Engagement und den Fähigkeiten der Mitarbeiter, die für uns arbeiten. Wir haben uns vorgenommen, das führende globale Team in der Sportartikelbranche aufzubauen. Unser Ziel, den Mitarbeitern die besten und produktivsten Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, wollen wir erreichen durch:

- Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Teamgeist, Leidenschaft, Engagement und Leistung fördert

- Vermittlung einer Leistungskultur, die auf starken Führungsqualitäten basiert und zu Spitzenleistungen anregt
- Sensibilisierung für unsere Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt – die Respektierung der Rechte jedes Einzelnen sowie der Gesetze und Kulturen der Länder, in denen wir tätig sind
- Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung.

Unsere Mission im Bereich gesellschaftliches Engagement
Als Mitglied unserer Standortgemeinden wollen wir unserer Rolle als verantwortungsbewusstes Unternehmen gerecht werden. Wir tun dies auf verschiedene Weise, durch Spenden, freiwillige Tätigkeiten und Programme zur Förderung kommunaler Beziehungen.

SEA-Team

Unser Team für Sozial- und Umweltangelegenheiten (Social and Environmental Affairs, SEA) hat die Aufgabe sicherzustellen, dass der Konzern auf seine Vision des verantwortungsvollen Umgangs mit den betrieblichen Aktivitäten hinwirkt. In der Praxis bedeutet dies, dass das Team die Einhaltung der Standards of Engagement innerhalb der Beschaffungskette sicherstellt und weitergehende CSR-Aktivitäten organisiert.

Das SEA-Team besteht aus 35 Experten mit verschiedenen Qualifikationen und Berufserfahrungen – Ingenieuren, Juristen, Personalmanagern und ehemaligen Mitgliedern von Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs). Die Gruppe gliedert sich in drei regionale Teams – Asien, Amerika und Europa, Mittlerer Osten und Afrika (EMEA).

Wie das SEA-Team arbeitet
Das SEA-Team arbeitet eng mit anderen globalen Funktionen wie der Beschaffungsorganisation, Marketing, Produktentwicklung und Global HR zusammen. Es ist direkt an der Entwicklung und Aktualisierung von Konzernstrategien und -abläufen beteiligt, die im Zusammenhang mit Sozial- und Umweltverantwortung, Produktsicherheit sowie der Einhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften stehen.

Der unmittelbare Kontakt zu Zulieferern, Behörden und anderen externen Stakeholdern stellt sicher, dass das SEA-Team frühzeitig über soziale und umweltrelevante Belange und Probleme informiert ist. Es berichtet dem Vorstand und der Leitung der Beschaffungsorganisation monatlich über etwaige potenzielle Risiken sowie Probleme im Zusammenhang mit Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz.

Das SEA-Team verfolgt Drei-Jahres-Pläne, die die Einbindung der Nachhaltigkeitsprinzipien und unserer Mission in unsere täglichen Aktivitäten und in unsere Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern zum Ziel haben.

Zusammen mit unseren Geschäftsprinzipien und dem regelmäßigen Feedback unserer Stakeholder bilden diese Strategien die Grundlage unseres Konzepts für ein nachhaltiges Wirtschaften. Die Schwerpunkte dabei sind:

- Unterstützung unserer Geschäftspartner bei der Entwicklung und Umsetzung effektiver Managementpraktiken in Bezug auf Personal, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt in ihren Fertigungsbetrieben
- Unterstützung und Schulung von Arbeitnehmern und Management unserer Geschäftspartner, um es ihnen zu ermöglichen, die Arbeitsbedingungen selbst zu verwalten und zu verbessern
- Ausweitung der Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitnehmerorganisationen, Nicht-Regierungsorganisationen und anderen Interessenvertretern, um uns ein genaueres Verständnis über die Arbeitsbedingungen in den für uns produzierenden Fabriken zu verschaffen
- Förderung des Umweltbewusstseins und Verbreitung vorbildlicher Umweltmaßnahmen
- Unterstützung von Geschäftspartnern bei gemeinnützigen Aktivitäten vor Ort.

Jedes Jahr legen wir fest, wie wir dieses Konzept ausführen, indem wir unsere strategischen Ziele in spezifischen Initiativen umsetzen, aus denen sich der Maßnahmenplan des SEA-Teams zusammensetzt. Die Fortschritte werden zu festen Terminen geprüft und entsprechende Ergebnisse an den Vorstand weitergeleitet.

Stakeholder

Unsere Stakeholder sind Organisationen, Gruppen und Einzelpersonen, deren Interessen mit denen unseres Konzerns verknüpft sind. Die operativen Tätigkeiten von Unternehmen stehen immer in Wechselwirkung mit der Gesellschaft; deshalb haben unsere Stakeholder ein berechtigtes Interesse, mehr über unsere Aktivitäten zu erfahren. Indem wir unseren Stakeholdern ein Mitspracherecht bei grundlegenden Entscheidungen über unsere Aktivitäten gewähren, erhalten wir ein besseres Verständnis für gegenwärtige und aufkommende Fragen und Belange und sind so in der Lage, Interessen auszugleichen und unsere Leistung zu verbessern. Uns ist bewusst, dass eine transparente, effektive und ehrliche Kommunikation mit unseren Stakeholdern die Transparenz unseres Unternehmens erhöht, und dass sie unser Bekenntnis zur Verantwortlichkeit unterstreicht.

Die aktive Einbindung unserer Stakeholder ist grundlegend für unsere Bemühungen, ein nachhaltiges Unternehmen zu werden.

In dem folgenden Abschnitt gehen wir auf unsere Stakeholder ein, stellen Partnerschaften mit ausgewählten Organisationen dar und beschreiben die Interaktion mit unseren Stakeholdern. Wir beschreiben unsere Reaktion auf allgemeines Feedback und die Umsetzung des 2004-Feedbacks. Zwei Fallstudien unterstreichen, wie wir in unserer Beschaffungskette mit unseren Stakeholdern interagieren.

Unsere Stakeholder

Bei unseren Stakeholdern handelt es sich um eine sehr vielfältige Gruppe. Zu ihnen zählen:

- **Mitarbeiter** der adidas Gruppe
- **Entscheidungsträger** Regierungen/Behörden, Fachverbände, Aktionäre, Vorstand
- **Geschäftspartner** Gewerkschaften, Zulieferer, Arbeitskräfte, Dienstleister
- **Meinungsmacher** Journalisten, Mitglieder von Kommunen, spezielle Interessengruppen
- **Kunden** Sportprofis, Distributoren, Einzelhändler, Verbraucher

Partnerschaften

Seit jeher arbeiten wir eng mit unseren Geschäftsinteressenten zusammen, einschließlich unserer Kunden, Zulieferer, Aktionäre und Mitarbeiter, um vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen aufzubauen. Wir arbeiten zunehmend partnerschaftlich mit Nicht-Regierungs-organisationen (NGOs) zusammen, so dass wir gemeinsam ihre Bedenken über unsere betrieblichen Aktivitäten adressieren können. Nennenswerte Partnerschaften sind:

- Projekte der Fußballindustrie, Pakistan
- Fair Labor Association (FLA)
- Umwelt- und Managementberatung
- World Business Council for Sustainable Development
- Runder Tisch „Verhaltenskodizes“, Deutschland
- AFIRM Arbeitsgruppe

Projekte der Fußballindustrie, Pakistan

Der Weltverband der Sportartikelindustrie (World Federation of Sporting Goods Industry, WFSGI) ist eine unabhängige Organisation, die sich aus Sportunternehmen, nationalen Organisationen und Unternehmen mit Bezug auf die Sportartikelindustrie zusammensetzt. Der WFSGI bietet Herstellern aus Entwicklungs- wie auch aus Industrieländern eine Plattform zur Kooperation im Hinblick auf Sozial- und Umweltbelange.

In Pakistan begann der WFSGI 1997 ein Projekt zur Eindämmung der Kinderarbeit beim Nähen von Fußbällen, das von einer Reihe verschiedener Organisationen unterstützt wird. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ist für die Überwachung der Fußballproduktion verantwortlich, während lokale Nicht-Regierungsorganisationen wie Sudhaar und Bunyad in Kooperation mit Save the Children und UNICEF am Ausbau des Grundschulsystems in der Region arbeiten. Das National Rural Support Programme versucht die finanzielle Lage von Familien durch Spar- und Kreditprogramme zu verbessern.

Ein ähnliches Projekt wurde vom WFSGI in Indien ins Leben gerufen, wo die Sports Goods Foundation of India, UNICEF, Save the Children und das Centre for Research in Rural and Industrial Development (CRRID) ein Erziehungsprogramm betreiben, das von der SGS (Société Générale de Surveillance) beaufsichtigt wird. Die Gelder für die Projekte werden vom britischen Ministerium für internationale Entwicklung und vom US-Arbeitsministerium zur Verfügung gestellt.

Fair Labor Association

Die Fair Labor Association (FLA) ist eine Organisation ohne Erwerbs-charakter, bestehend aus Privatunternehmen, Nicht-Regierungs-organisationen und Universitäten. Sie legt Arbeitsplatzstandards fest und benennt akkreditierte Prüfer, um die Einhaltung dieser Standards zu kontrollieren. Die FLA veröffentlicht einen jährlichen Bericht mit Ergebnissen zu den teilnehmenden Unternehmen.

Umwelt- und Managementberatung INTECHNICA

INTECHNICA ist eine Umwelt- und Managementberatung, die die adidas Gruppe dabei unterstützt, Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Umweltschutz einzuführen, als auch Qualitätsmanagementsysteme an verschiedenen Produktionsstandorten von adidas zu errichten und weiterzuentwickeln. INTECHNICA ist Mitglied eines internationalen Netzwerks mit Standorten in London, Brüssel, Pamplona und Singapur.

World Business Council for Sustainable Development

Die Mitgliedschaft im World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) wurde im Jahr 2000 vereinbart und trat im Januar 2001 in Kraft. Der WBCSD ist eine Vereinigung von über 150 internationalen Unternehmen, die sich für eine nachhaltige Entwicklung engagieren. Er zielt auf eine engere Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Regierungen und allen anderen Organisationen ab, die sich dem Umweltschutz und einer nachhaltigen Entwicklung verschrieben haben. Zudem möchte der WBCSD den Weg für höhere Umweltschutzstandards im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten ebnen. Wir beabsichtigen, unsere Erfahrungen in dem vom WBCSD gesteckten Rahmen mit anderen Unternehmen und Stakeholdern zu teilen und unser eigenes Know-how im Hinblick auf Fragen der nachhaltigen Entwicklung zu erweitern.

Runder Tisch „Verhaltenskodizes"
Wir beteiligen uns am Runden Tisch „Verhaltenskodizes", der vom deutschen Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung initiiert und unterstützt wird. Am Runden Tisch nehmen Repräsentanten der Privatwirtschaft, Gewerkschaften, Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und Regierung teil.

Ziel des Runden Tisches „Verhaltenskodizes" ist eine bessere Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards in Entwicklungsländern durch gemeinsame Verhaltenskodizes.

Dabei geht es insbesondere um die Ausarbeitung effektiver und global akzeptierter Prozessabläufe zur Einführung, Überwachung und Verifizierung freiwilliger Verhaltenskodizes. Dies schließt auch die Frage ein, wie Gewerkschaften/Arbeitnehmervertreter und Nicht-Regierungsorganisationen angemessen in den Prozess eingebunden werden können.

Projektbeteiligung
Die adidas Gruppe ist an einem Projekt beteiligt, das von einer Arbeitsgruppe des Runden Tischs ins Leben gerufen wurde. Ziel des Projekts ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Wettbewerbsfähigkeit von Subunternehmen multinationaler Unternehmen in Rumänien. Zu diesem Zweck werden Schulungen zur betriebsinternen Kommunikation zwischen Management und Belegschaft durchgeführt.

Das Projekt lief im Februar 2005 an und wird im Oktober 2006 abgeschlossen sein.

Weitere Informationen finden Sie unter www.coc-runder-tisch.de

AFIRM Arbeitsgruppe
Die adidas Gruppe ist aktives Mitglied der Apparel and Footwear International Restricted Substances (RS) Management Working Group (AFIRM). AFIRM ist eine unternehmensübergreifende Arbeitsgruppe, die eine Plattform für die Förderung des globalen Managements von Gefahrstoffen in Bekleidung und Schuhen sowie für den Austausch von Ideen zur Verbesserung des Gefahrstoffmanagements zur Erhöhung der Verbraucherzufriedenheit bietet. AFIRM besteht aus Chemikern, Juristen, Experten für Produktsicherheit sowie Experten aus vielen anderen Bereichen der Bekleidungs- und Schuhindustrie.

Interaktion mit unseren Stakeholdern

Der Kontakt und Dialog mit unseren Stakeholdern erfolgt auf unterschiedlichen Wegen:
- Formelle Stakeholderkonsultationen („Dialoge") mit Beschäftigten, Gewerkschaftsvertretern, Nicht-Regierungsorganisationen und Fabrikmanagern. Die Berichte der Stakeholderdialoge finden Sie in dem Abschnitt Stakeholder auf unserer Internetseite. Siehe auch Reaktion auf allgemeines Feedback und Umsetzung des 2004-Feedbacks.
- Treffen mit Analysten sozialverantwortlicher Investmentfonds (Socially Responsible Investment, SRI)
- Mit unseren Mitarbeitern durch die interne Berichterstattung sowie durch Einführungsprogramme zum SOE-Programm
- Beantwortung von Verbraucher- und Medienanfragen
- Zusammenarbeit mit anderen Marken in gemeinsamen Initiativen.

SRI-Fondsverwalter und Analysten

Das Interesse seitens der Finanzwelt an unserem SOE-Programm hat in letzter Zeit stetig zugenommen. Im Verlauf des Jahres 2005 haben wir auf acht umfangreiche Anfragen von sozialverantwortlichen Investoren, Fondsmanagern und Finanzanalysten geantwortet. Es waren jeweils ca. 8 bis 10 Arbeitsstunden notwendig, um die Fragebögen auszufüllen, die uns zu diesem Zweck zugeschickt wurden. Außerdem gaben wir SRI-Organisationen zwei Telefoninterviews.

Auf zwei bedeutenden SRI-Konferenzen in Frankfurt und Paris kamen wir in mehreren Einzelgesprächen, die jeweils ca. eine Stunde dauerten, mit Analysten zusammen.

Einbeziehung der Konzernmitarbeiter

Um die Ansichten unserer Mitarbeiter zum Thema Unternehmensverantwortung zu analysieren und um das Verständnis der Beschäftigten der adidas Gruppe für die Arbeit des SEA-Teams zu schärfen, haben wir 2005 die folgenden Initiativen durchgeführt:

Interne Berichterstattung
Unser diesjähriger Sozial- und Umweltbericht wurde wieder allen Mitarbeitern über unseren globalen Newsletter und unser Intranet zugänglich gemacht. Darüber hinaus wurden im vierteljährlichen Newsletter „Inside" allen Mitarbeitern Informationen über unser Sozial- und Umweltprogramm zur Verfügung gestellt.

Neuigkeiten rund um das Programm wurden regelmäßig über den Newsletter an die Mitarbeiter weltweit kommuniziert. Der Newsletter enthält außerdem einen neuen Abschnitt über das gesellschaftliche Engagement, der die Beschäftigten stets auf dem neuesten Stand hält.

Mitarbeiterfeedback
Es wurde eine Studie darüber durchgeführt, welche Bedeutung unsere Mitarbeiter verschiedenen Aspekten der Unternehmensverantwortung zumessen und wie sie die Unterstützung seitens des SEA-Teams einschätzen. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Studie wird auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Information für neue Mitarbeiter
In Hongkong, Asien wurde ein Einführungsseminar zum Thema SOE für 40 neue Manager und Angestellte veranstaltet. 90 neue Mitarbeiter in Nordamerika nahmen an vierteljährlichen Einführungskursen teil, u.a. zur Geschichte des SOE-Programms. In Europa nahmen 188 neue Angestellte am vierteljährlichen Einführungsseminar zum Thema SOE in der adidas Konzernzentrale teil.

Schulungen für Mitarbeiter der adidas Gruppe
Die folgenden Schulungen wurden durchgeführt:
- Amerika – es wurden sieben Schulungen für Mitarbeiter der adidas Gruppe und eine interdisziplinäre Schulung zur ‚Kontinuierlichen Verbesserung' mit Lean-Mitarbeitern in Guangzhou (China) veranstaltet.
- Europa – Mitglieder des SEA-Teams hielten 21 Schulungen für insgesamt 49 adidas Mitarbeiter aus Frankreich, Ungarn, Italien, Russland, Südafrika, Tunesien, der Türkei und unserer Konzernzentrale in Deutschland. Darin eingeschlossen sind Einführungsseminare zum Thema SOE für 17 neue Manager und Mitarbeiter in der Türkei.

- In Asien organisierte das SEA-Team 41 Schulungen für interne Mitarbeiter in Australien, Kambodscha, China (Guangzhou, Shanghai und Hongkong), Indien, Indonesien, Japan, Neuseeland, Thailand und Vietnam. Darin eingeschlossen ist eine interdisziplinäre Schulung zur Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften für TaylorMade Mitarbeiter aus der Beschaffungsorganisation in den USA.

Reaktion auf Anfragen

Kunden

2005 haben wir auf jede einzelne Kundenanfrage reagiert, ganz gleich, ob sie von einem einzelnen Konsumenten, einer Schulklasse oder einem Einzelhändler stammte. Wir haben mehr als 20 spezifische Anfragen erhalten, ca. 500 Standardbriefe und -postkarten sowie über 2.100 E-Mails. Hauptthemen der Anfragen waren:

- Produktsicherheit – die Position der adidas Gruppe zu Gefahrstoffen
- Umweltfragen – das Programm der adidas Gruppe zur Eliminierung von PVC
- Das SOE-Programm der adidas Gruppe zur Überwachung von Produktionsstätten
- Spezifische Anfragen zu bestimmten Zulieferbetrieben.

Medien

2005 erhielten wir über 25 offizielle Anfragen von den Medien – der internationalen Presse sowie internationalen Radio- und Fernsehstationen. Dazu zählten 18 Interviewanfragen und zwei Anfragen, CSR-Fragebögen auszufüllen. In fünf Fällen besuchten Journalisten gemeinsam mit SEA-Mitarbeitern Zulieferbetriebe. Zwei solche Besuche wurden auf das Jahr 2006 verlegt. Der Sozial- und Umweltbericht 2004 wurde den Medien zur Verfügung gestellt, und die Fragen von Journalisten auf Anfrage erörtert.

Nicht-Regierungsorganisationen

Nicht-Regierungsorganisationen, Arbeitnehmerrechtsgruppen, Aktivisten, Studenten und wissenschaftliche Institutionen waren 2005 äußerst aktiv, stellten Fragen und machten Vorschläge zu Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben. Einige Beispiele hierzu:

- Fragen zur Transparenz der Beschaffungskette und ob adidas die Namen und Anschriften seiner Zulieferbetriebe veröffentlichen wird
- Feedback zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bei PT Panarub, einem Zulieferbetrieb, der durch das Worker Rights Consortium (WRC) unabhängig überwacht wird
- Wiederholte Vorwürfe einer Nicht-Regierungsorganisation bezüglich der Arbeitsbedingungen in einer Bekleidungsfabrik in Honduras
- Ablauf des Multifaserabkommens (MFA) und dessen Auswirkungen auf die Beschaffungsstrategien unseres Konzerns
- Ein Vorschlag von United Students Against Sweatshops (USAS), mit Universitätslogos bedruckte Bekleidungsartikel von speziellen Zulieferern fertigen zu lassen, deren Beschäftigte von legitimen Gewerkschaften vertreten werden und Löhne erhalten, die die Lebenshaltung decken.

Unsere öffentlichen Reaktionen auf diese Bedenken sind in dem Abschnitt Stellungnahmen unserer Internetseite verfügbar.

Aktives Engagement und Zusammenarbeit

2005 beteiligte sich die adidas Gruppe aktiv an der Arbeit des World Business Council for Sustainable Development, des CSR-Komitees der World Federation of Sporting Goods Industry sowie der Fair Labor Association.

Wir nahmen außerdem aktiv an folgenden weiteren Veranstaltungen teil:

- Diskussionen mit der Arbeitsgruppe für HIV/AIDS in China von der Global Business Coalition zu HIV/AIDS-Programmen, die in China implementiert werden
- Nationaler indonesischer Dreiparteiengipfel mit der Regierung, der IAO, Gewerkschaftsverbänden und dem Arbeitgeberverband
- Pilotprojekt (Jo-In Projekt) einer Multi-Stakeholder-Initiative zu Arbeitsstandards in der Türkei; gemeinsam mit sechs internationalen Organisationen, neun Markenunternehmen, 14 Zulieferbetrieben und verschiedenen anderen Stakeholdern. Siehe auch www.jo-in.org
- Multi-Stakeholder-Dialoge der IAO Kambodscha bezüglich der Initiative „Better Factories"
- CSR-Arbeitsgruppe der Europäischen Handelskammer in Peking und deren Projektgruppe zum Thema Beschaffungskette
- Deutscher Runder Tisch zu Verhaltenskodizes; Pilotprojekt zur Kommunikation zwischen Belegschaft und Management in Rumänien
- Ad hoc Arbeitsgruppe der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zum Thema CSR. Siehe auch www.csrgermany.de
- Fußballtest der Stiftung Warentest
- GREENPEACE Workshop „Best-in-Class"
- Markenzusammenarbeit: Organisation zweier „Schulungen zum richtigen Verhalten bei Notfällen" mit mehreren Zulieferern (40) verschiedener Markenunternehmen (10), durchgeführt von AKUT, einer türkischen NGO
- China Workshop des Verbandes der amerikanischen Schuhhändler
- Strategische Diskussionen mit dem Gesundheitsamt und der Familienplanungskommission von Guandong zur von Marie Stopes International in verschiedenen Zulieferbetrieben in Südchina durchgeführten Bedarfsanalyse in Bezug auf HIV/AIDS und reproduktive Gesundheit
- Diskussionen mit dem „Center for Reflection, Education and Action" (CREA) über die Durchführung einer Studie über angemessene Löhne in El Salvador
- Gründung einer „Better Workplace Foundation" (Stiftung) in Hongkong, um in China das Bewusstsein in Bezug auf Arbeitsrecht, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu schärfen und entsprechende Schulungen durchzuführen
- Frauengesundheitsprojekt von Marie Stopes International und Concepcion Caceres in Honduras
- Dialog mit asiatischen Gewerkschaftern im IAO Training Center in Bangkok/Thailand
- Gemeinnützige Initiative in Guangzhou/China
- Anhaltender Dialog mit Play Fair-Aktivisten
- Forum der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung in Hanoi und Costa Rica
- Projekt der IAO und des US-Arbeitsministeriums in Vietnam zum Thema Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen
- PriceWaterhouseCoopers Sustainability Practice, Teilnahme am Pilotprojekt zur Entwicklung eines Instruments zur Risikobewertung in der Beschaffungskette
- Diskussionen mit WWF China zur Entwicklung des Energieverbrauchs in China und der Möglichkeit von Fabrikbewertungen durch Umwelt- und Energieberatungsfirmen
- CSC9000T, Chinas erster eigener Sozialstandard, der zunächst im Bekleidungssektor getestet wird. In ausführlichen Diskussionen sprachen wir mit dem CSC9000T-Team über Praktiken, unsere Erfahrungen, Überwachungsmethoden, Richtlinien und Ideen für die Entwicklung künftiger Einhaltungspraktiken in China.

In einigen anderen Fällen waren wir zwar selbst nicht direkt an einem Projekt beteiligt, haben jedoch die Ergebnisse und Empfehlungen anderer wichtiger Multi-Stakeholder-Initiativen analysiert und

gegebenenfalls in unsere eigenen Prozesse und Programme integriert. Das Forum zum Multifaserabkommen (MFA) hat beispielsweise einen „Rahmenkatalog für Post-MFA-Maßnahmen" entwickelt. Das Rahmenprogramm enthält eine Reihe von Grundsätzen und dient damit als Anhaltspunkt für Aufgaben und Aktivitäten, die Organisationen in Betracht ziehen sollten, um auf die Auswirkungen des MFA zu reagieren. Wir haben unsere eigenen Strategien und Ansätze mit dem Rahmenprogramm abgeglichen und festgestellt, dass unser Programm den empfohlenen Maßnahmen sehr nahe kommt.

Reaktion auf allgemeines Feedback

Das allgemeine Feedback der Stakeholder-Dialoge im Jahr 2004 war sehr aufschlussreich und enthielt bestimmte Erwartungen und Vorschläge. Dieses Feedback haben wir 2005 mit folgenden Ergebnissen in unser Programm integriert:

Stakeholder Feedback: „... das Unternehmen sollte eine größere Führungsrolle in der Sportartikelbranche einnehmen und andere Marken stärker beeinflussen."
Wir haben unsere Kontakte ausgeweitet und unsere Erfahrungen mit anderen Sportartikelmarken geteilt, unter anderem mit Asics und Umbro. Darüber hinaus führen wir weiterhin einen aktiven Dialog mit unseren Kollegen bei Reebok und Nike, sowohl bei den praktischen Arbeitseinsätzen vor Ort als auch durch unsere gemeinsame Mitgliedschaft in der FLA und der WFSGI.

Stakeholder Feedback: „... es sollte mehr Wert auf Schulungen und Kompetenzaufbau gelegt werden ..."
Wir legen weiterhin großen Wert auf Kompetenzaufbau und Schulungsmaßnahmen. 2005 stand in diesem Zusammenhang sowohl die Entwicklung von internen Fähigkeiten im Mittelpunkt als auch die Identifizierung von externen Dienstleistungsunternehmen, die uns auf unserem Weg zu einer nachhaltigen Einhaltung der Standards unterstützen können.

Stakeholder Feedback: „... es sollte eine größere Kontinuität zwischen den einzelnen Berichten herrschen ..."
Im Jahr 2005 haben wir frühere Berichte erneut untersucht, um eine größere Kontinuität und Konsistenz zwischen den einzelnen Berichtsjahren zu erreichen und festgelegte Ziele mit ergriffenen – oder nicht ergriffenen – Maßnahmen abzugleichen.

Stakeholder Feedback: „... mehr Daten, die Verbesserungen zeigen, wären wünschenswert ..."
Unsere 2005 veröffentlichten Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung verlangen von unseren Hauptgeschäftspartnern eine Aufzeichnung ihrer Leistung in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz sowie eine transparente Berichterstattung.
Seit 2001 sammeln wir Daten zu den Umweltauswirkungen wichtiger Schuhfabriken in Asien. Kumulative Umweltstatistiken sind in dem Abschnitt Umwelt auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Stakeholder Feedback: „... es sollten mehr Zahlen und Daten zu Mitarbeitern der adidas Gruppe veröffentlicht werden ..."
In unserem Sozial- und Umweltbericht 2004 haben wir den Umfang der veröffentlichten Daten sowie die Beschreibung unserer internen HR-Prozesse deutlich ausgeweitet.

Stakeholder Feedback: „... die mit der Einhaltung der Standards verbundenen wirtschaftlichen Vorteile sollten deutlicher gemacht werden ..."
Die wirtschaftlichen Vorteile, die durch die Einhaltung der Standards entstehen, werden in unseren Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung, die 2005 veröffentlicht wurden, erörtert.

Umsetzung des 2004-Feedbacks

Das Feedback aus den Stakeholderversammlungen im Jahr 2004 wurde in unsere Pläne für 2005 integriert. Wie im Jahr zuvor konnten wir jedoch nicht alle unsere Ziele erreichen. So ist es uns beispielsweise nicht gelungen, das Bewusstsein für die Rechte von Arbeitnehmern in Asien zu schärfen. Folgende Maßnahmen wurden bereits in vollem Umfang implementiert:

Plan: „Entwicklung eines Berichts zur Selbstbeurteilung für Arbeitnehmer in China, um ihnen Gelegenheit zu geben, sich über ihre Arbeitsbedingungen zu äußern, in Zusammenarbeit mit einer internationalen Nicht-Regierungsorganisation."
Wir haben mit Oxfam Hongkong die Möglichkeit erörtert, eine Arbeitnehmerselbstbeurteilung in China zu entwickeln. Aufgrund der begrenzten Ressourcen und anderer Projektverpflichtungen musste dieses Projekt jedoch auf 2006 verschoben werden.

Plan: „In Pakistan in den Dialog mit Arbeitnehmern zu treten, um Feedback über die Sicherung von Sozialversicherungsleistungen für Gelegenheitsarbeiter, die Fußbälle nähen, zu erhalten."
Eine unabhängige Prüfung der Einhaltung unserer sozialen Standards wurde in Pakistan durchgeführt und Arbeitnehmer in Nähzentren befragt, um Feedback zu ihren Sozialversicherungsbedürfnissen zu erhalten. Unsere Verpflichtung für 2006: Die erhaltenen Informationen in die Preisgestaltung von Fußbällen einfließen zu lassen und in der Branche Unterstützung für eine Formalisierung der Sozialversicherungsleistungen für Näher zu gewinnen.

Plan: „An der Entwicklung und Durchführung von Pilotprojekten teilzunehmen, die in Rumänien zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Belegschaft und Management geplant sind."
Wir haben an der Projektentwicklung mitgewirkt und sind nun gemeinsam mit anderen Marken, deutschen Gewerkschaften, internationalen und lokalen NGOs und Organisationen an der Durchführung eines Pilotprojekts in Rumänien beteiligt, das die gegenseitige Kommunikation zwischen Angestellten und Management fördert.

Plan: „Mehr Schulungen zur Sensibilisierung der Arbeitnehmer in Asien in Bezug auf SOE und die Rechte von Arbeitnehmern."
Aufgrund fehlender Ressourcen konnten wir keine zusätzlichen Schulungen für Arbeitnehmer in Asien durchführen. Wir haben jedoch erfolgreich damit begonnen, geeignete NGO-Schulungspartner in der Region zu identifizieren. Während unseres Projekts zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Belegschaft und Management in der Türkei haben wir uns auf die Sensibilisierung der Arbeitnehmer in den Bereichen Kommunikation und Beschwerdeprozesse konzentriert.

Plan: „In China NGO-Partner zur Unterstützung von Schulungen zu Arbeitnehmerrechten zu identifizieren und unseren Dialog mit dem Dachverband der chinesischen Gewerkschaften, der All China Federation of Trade Unions (ACFTU), zu verstärken."
Wir haben einen Workshop veranstaltet, um potenzielle NGO-Partner zu identifizieren, die uns bei der Durchführung von Schulungen zu den Rechten von Arbeitnehmern unterstützen. Auf regionaler Ebene haben wir unsere Zusammenarbeit mit ACFTU-Mitarbeitern in Guangzhou ausgeweitet, wo sich die meisten unserer Zulieferbetriebe befinden.

Plan: „Die Durchsetzung unserer Position zur Zwangsarbeit zu kontrollieren.“
Unsere interne Position zur Zwangsarbeit wurde überarbeitet und verstärkt. Externe Berater wurden damit beauftragt, die Sicherungsmechanismen für Wanderarbeiter zu überprüfen. Das EDC (Education Development Center) untersucht momentan regionale Trends und besucht adidas Zulieferer in der asiatisch-pazifischen Region, um:

a) eine interne Datenbank für das SEA-Team zu schaffen, die aktuelle Trends, Wandermuster, Statistiken über die Anzahl von Wanderarbeitern innerhalb der Beschaffungskette in bestimmten Ländern sowie die momentanen Arbeitsvermittler und Vermittlungspraktiken (sowohl legal als auch „schwarz“) enthält;
b) detaillierte Richtlinien zum Umgang mit Wanderarbeitern im Beschäftigungszyklus sowohl für interne Zwecke als auch für Zulieferer zu entwickeln; und
c) Schulungsmaterialien zu diesem Thema für Zulieferer zu gestalten. Darüber hinaus wird das EDC seine Handlungsempfehlungen und Empfehlungen für potenzielle zukünftige Projektpartner erläutern. Anfragen zur Verdeutlichung von Bestimmungen in Bezug auf Wanderarbeiter wurden an die Regierungen Japans und Südkoreas gerichtet.

Beschwerdesysteme

Beschwerden und Anfragen von Arbeitnehmern
2005 wandten sich Arbeitsrechtsorganisationen, Gewerkschaftsvertreter und Arbeitnehmer in mehr als 370 Fällen an SEA, um Hilfe zu Konflikten und Problemen in Zulieferbetrieben zu erhalten. Die meisten Beschwerden standen im Zusammenhang mit Streiks und Arbeitskonflikten, ungerechtfertigten Kündigungen, Diskriminierungen, inkorrekten Zahlungen von Löhnen und Sozialleistungen, Belästigungen und Einschüchterungen, übermäßigen Überstunden, Disziplinarmaßnahmen und schlechten Arbeitsbedingungen. Alle Fälle von Beschwerden oder Anschuldigungen wurden untersucht, die relevanten Fakten ermittelt und wenn sich Beschwerden oder Anschuldigungen als berechtigt erwiesen, wurden geeignete Maßnahmen ergriffen.

Verbesserung des Beschwerdesystems
Wir haben die Transparenz unseres Beschwerdesystems durch die folgenden Maßnahmen erhöht:

- Unser Beschwerdesystem wurde in den Abschnitt Kontakt unserer Internetseite aufgenommen.
- Darüber hinaus enthält der Abschnitt Kontakt inzwischen auch einen Link zu dem Beschwerdesystem der FLA.
- Uns ist bewusst, dass wir den „Kreis schließen“ und das Feedback der Arbeitnehmer in neue Projekte einfließen lassen müssen, wenn das Beschwerdesystem seinen Zweck erfüllen soll. Bei einer Reihe wichtiger Projekte ist uns das bereits gelungen, z.B. bei der Überprüfung der SOE-Einhaltung in Sialkot, Pakistan, und beim Projekt zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Belegschaft und Management in der Türkei.
- Leider konnten wir das Trainingsmodul zum Thema Beschwerdesysteme nicht fertigstellen und somit nicht in unsere Schulungen zu den Rechten von Arbeitnehmern integrieren, so dass diese Aufgabe noch durchzuführen ist.

Fallstudien

Dieser Abschnitt enthält zwei Fallstudien zu den Stakeholder-Dialogen, die wir mit unseren Partnern in unserer Beschaffungskette abgehalten haben:

- Feedback der Arbeitnehmer
- Zulieferbetrieb PT Panarub – Berücksichtigung von Stakeholderanliegen

Feedback der Arbeitnehmer

2004 mussten wir Wege finden, um die ehrliche Meinung der Arbeitnehmer zur Effektivität von Verhaltenskodizes und der Umsetzung von Sozial- und Umweltprogrammen einzuholen, und zwar unter Wahrung der Vertraulichkeit und des Vertrauens der Arbeitnehmer. Das Feedback dieser wichtigen Stakeholder-Gruppe ist unabdingbar, wenn unsere SOE-Aktivitäten für die Beschäftigten in den Fabriken relevant und sinnvoll sein sollen.

Die Veranstaltungsorte sollten so gewählt werden, dass sich die Teilnehmer in ihrer Umgebung wohl fühlen. Ziel sollte es danach sein, den Grad an Verständnis von Verhaltenskodizes zu identifizieren und bessere Methoden zur Einhaltung von Standards und zur Behebung von Verstößen zu entwickeln. Außerdem wollten wir erfahren, inwieweit betriebsinterne Managementsysteme geändert werden könnten, um die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards einschließlich der Themen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Kommunikation, Koalitionsfreiheit und Ausgrenzung („Blacklisting“) zu verbessern.

Zwei Arbeitnehmerdialoge
Im September 2004 fanden zwei Arbeitnehmerkonsultationen in El Salvador und Honduras statt. Dabei erfuhren wir, dass Bedarf für zusätzliche Schulungen von Beschäftigten und Managern besteht, um sie besser über die Verhaltenskodizes und die lokalen Gesetze zu informieren. Die Arbeitnehmer betonten, dass Zulieferer durch Verbesserungsmaßnahmen dazu angehalten werden sollten, eigene Programme zur Einhaltung der Standards einzuführen, da gute Arbeitsbedingungen unter anderem auch für sie von Vorteil wären. Es wurde außerdem angesprochen, dass unangekündigte Inspektionsbesuche die Fabriken dazu veranlassen würden, die Verhaltenskodizes systematisch und nachhaltig umzusetzen, statt den Betrieb nur gezielt für eine angekündigte Fabriküberwachung vorzubereiten.

Lokale Organisatoren
Die Organisatoren waren Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) des jeweiligen Landes – Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) und Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH). Sie waren für die Erstellung der Tagesordnung, die Auswahl der Teilnehmer, die logistische Koordinierung und die Erstellung eines Abschlussberichtes verantwortlich. Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen, lokalen NGOs und des adidas SEA-Teams wohnten den Veranstaltungen als Beobachter bei. An den Konsultationen nahmen je etwa 16 Arbeitnehmer aus lokalen Bekleidungsfabriken teil.

Ergebnisse
Die Organisatoren waren sich in ihren Abschlussberichten darüber einig, dass die Einbeziehung von Arbeitnehmern wichtig ist. Auf diese Weise können sich die Beschäftigten über die Anwendung von Verhaltenskodizes sowie die Auswirkungen von Sozial- und Umweltprogrammen äußern und haben damit eine echte Möglichkeit, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben beizutragen.

„Die Einbeziehung der Arbeitnehmer ist wichtig, da sich Fabrikarbeiter auf diese Weise zu den Auswirkungen von Sozial- und Umweltprogrammen zur Standardeinhaltung äußern können.“ Bericht zu Arbeitnehmerdialogen

Zulieferbetrieb PT Panarub – Berücksichtigung von Stakeholderanliegen

In den vergangenen fünf Jahren kam es bei PT Panarub, einem wichtigen Schuhlieferanten von adidas in Indonesien, wiederholt

zu Problemen zwischen Management und Gewerkschaften und zu Verstößen gegen unsere SOE.

Hintergrund der Beschwerde

Diese Probleme wurden im März 2002 von Oxfam Australia in einem Bericht mit dem Titel „We Are Not Machines“ veröffentlicht. Unter Bezugnahme auf den Oxfam-Bericht reichte die „Kampagne für saubere Kleidung“ (Clean Clothes Campaign, CCC) im September 2002 eine Beschwerde bei der Kontaktstelle der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) in Österreich ein, die sich auf PT Panarub und einen anderen indonesischen Schuhlieferanten, Pou Chen, bezog. Die Beschwerde wurde anschließend zur Schlichtung an die deutsche OECD-Kontaktstelle im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit weitergeleitet. Im Mai 2004 veröffentlichte das Ministerium seinen Abschlussbericht.

Einigung

Die adidas Gruppe führt seit 2001 einen Dialog mit Oxfam Australia. Im Februar 2004 wurde vereinbart, das Worker Rights Consortium (WRC), einen von allen Beteiligten anerkannten, unparteiischen Dritten, damit zu beauftragen, PT Panarub zu besuchen und die Verstöße gegen die SOE zu untersuchen. Ein Schlüsselfaktor für das Zustandekommen dieser Vereinbarung war die Einsicht aller Parteien, dass ein erhöhtes Maß an Transparenz erforderlich ist, um die grundlegenden Ursachen für die Nichteinhaltung von Standards herauszufinden und eine nachhaltige Veränderung zu bewirken. Eine Vorbedingung des WRC zur Mitarbeit war die Genehmigung, die festgestellten Ergebnisse zu veröffentlichen. Siehe www.workersrights.org

„Das Untersuchungsteam kam zu dem Schluss, dass die Fabrikleitung unrechtmäßig Arbeitsverträge aufgehoben und Arbeitnehmer zur Aufgabe ihres Arbeitsverhältnisses gezwungen hat“. Aus: Worker Rights Consortium Assessment re PT Panarub (Indonesia) – Summary of findings and recommendations, September 7, 2004, Seite 16.

Die Reaktion des Zulieferers

PT Panarub hat positiv auf die Untersuchungsergebnisse des WRC reagiert und Verbesserungen durchgeführt. Die wichtigsten davon waren die Wiedereinstellung entlassener Arbeiter und die Einführung einer Krankenversicherung für alle Arbeitnehmer und ihre Familien. Trotz dieser Veränderungen ist das Verhältnis zwischen dem Management und den Arbeitnehmervertretern weiterhin problematisch; im Oktober 2004 führte ein Streit über Bonuszahlungen zu einem Streik und der vorübergehenden Schließung der Fabrik. Zur weiteren Förderung der Transparenz veröffentlichen wir seit Ende 2004 regelmäßig Informationen über die laufenden Verbesserungsmaßnahmen bei PT Panarub.

Zulieferer und Beschäftigte

Das Wohl der Beschäftigten in unseren Zulieferbetrieben ist uns ein zentrales Anliegen. Aus diesem Grund haben wir einen eigenen Verhaltenskodex, die „Standards of Engagement“ (SOE), entwickelt. Einige der größten Herausforderungen, mit denen die Beschäftigten konfrontiert sind, werden in dem Abschnitt Untersuchung von Beschäftigungsstandards diskutiert. Unsere Zulieferbetriebe müssen auch für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten garantieren. Um unseren Zulieferern dabei zu helfen, unsere Standards nachhaltig umzusetzen, haben wir eine Reihe von unterstützenden Richtlinien und Leitfäden entwickelt, die die SOE-Prinzipien erklären.

Unsere Beschaffungskette ist umfangreich und vielfältig. Deshalb haben wir eine genaue Vorgehensweise im Umgang mit unseren Zulieferern. Diese beinhaltet die Überwachung der Einhaltung unserer Standards durch adidas Mitarbeiter sowie deren Verifizierung durch unabhängige Prüfer. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit anderen die Einhaltung unserer Standards immer weiter zu verbessern. Daher investieren wir in Kompetenzaufbau und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen. Wir verfügen über einen Prozess zur Durchsetzung unserer Standards, und haben ein neues System zur Bewertung unserer Zulieferer entwickelt. Drei Fallstudien zeigen exemplarisch, wie wir unser Konzept zur Verbesserung der Leistung in unserer Beschaffungskette implementieren.

Verhaltenskodex

Unsere vollständigen Standards of Engagement (SOE) finden Sie auf Seite 29 in diesem Dokument.

Untersuchung von Beschäftigungsstandards

Jedes Unternehmen, das seine Produkte in Entwicklungsländern herstellen lässt, muss sich den Herausforderungen bei der Umsetzung eines Verhaltenskodex stellen. Unser Verhaltenskodex, die „Standards of Engagement“ (SOE), verdeutlicht die Position des Konzerns hinsichtlich einer Reihe von wichtigen Beschäftigungsstandards. Einige Male wurden wir bei der Umsetzung dieser Standards vor besondere Herausforderungen gestellt. Im Folgenden zeigen wir die Schritte auf, die wir unternommen haben, um den Anforderungen gerecht zu werden, und welche Ergebnisse wir erreicht haben für:

- Arbeitszeiten
- Angemessene Löhne
- Koalitionsfreiheit
- Unsere Position zum Thema Kinderarbeit.

Arbeitszeiten

2002 analysierten wir zusammen mit unserer Beschaffungsabteilung die Arbeitszeitdaten asiatischer Schuhlieferanten. Dabei stellten wir fest, dass es trotz der Tendenz zu geringeren Arbeitszeiten immer noch viele Fälle gab, in denen die Beschäftigten mehr als die in unseren SOE erlaubten 60 Wochenstunden arbeiteten.

Das SEA-Team gründete eine spezielle Arbeitsgruppe, um die Ursachen für übermäßige Arbeitszeiten zu ermitteln, und stellte dabei fest, dass diese u.a. auf folgende Gründe zurückzuführen sind:

- Unzureichende Produktionsplanung
- Verspätete Materiallieferungen
- Hohe Fluktuationsraten von Beschäftigten
- Saisonbedingte Faktoren.

2003 konzentrierten wir uns auf die internen Geschäftsabläufe, wobei wir insbesondere der Frage nachgingen, in welcher Weise diese Geschäftsabläufe indirekt zur Arbeitszeitüberschreitung beitragen bzw. unsere Zulieferer unter Druck setzen. Die Arbeitsgruppe legte folgende Empfehlungen vor:

- Eine Überprüfung angewandter Methoden zur Berechnung der Produktionskapazität, der Bestellprognosen und ungeplanter Bestellungen sowie der Kapazitätsauslastung der Hauptzulieferer
- Vorschläge für die Überwachung von Materiallieferanten in Bezug auf Qualität und Einhaltung der Lieferbedingungen
- Interne Richtlinien bezüglich der Erfüllung von Lieferaufträgen bei kurzfristigen Bestellungen einschließlich zusätzlicher Gebühren.

Den Mittelweg finden

Trotz dieser wertvollen Arbeit hat die Nachfrage nach Produkten mit kürzeren Lieferzeiten und günstigeren Preisen Auswirkungen auf die Durchsetzung einer 60-Stunden-Arbeitswoche in den Zulieferbetrieben. Unsere Bemühungen, diese Auswirkungen durch Produktionseffizienz-Programme zu verringern, haben in einigen Fällen zu einer Reduzierung von Überstunden, einem geringeren Lohn oder sogar zu Entlassungen geführt. In anderen Fällen haben diese Programme aber auch zu einer sichereren Beschäftigung geführt – je nach Handhabung durch die Fabrikleitung.

Bei der Anzahl der verschiedenen Komponenten – externe Marktanforderungen, Preise, die Leistung der Rohstofflieferanten, Mitarbeiterfluktuation, Managementeinstellung – gilt es, einen geeigneten Mittelweg zu finden, der den Beschäftigten regelmäßig einen angemessenen Lohn zusichert, ohne dass sie übermäßige Überstunden arbeiten müssen.

Angemessene Löhne

Wie definiert sich ein Lohn, der mindestens den Lebensunterhalt und darüber hinaus einige zusätzliche Ausgaben abdecken muss? Die Beantwortung dieser scheinbar einfachen Frage stellte für uns eine Herausforderung dar, als wir unsere Standards of Engagement 2001 überarbeiteten.

Zur Beantwortung dieser Frage beauftragten wir eine Nicht-Regierungsorganisation (NGO) mit der Durchführung eines Pilotprojekts über angemessene Löhne in Indonesien. Die entsprechenden Ergebnisse wurden 2003 anhand mehrerer Berichte auf zwei Workshops in Indonesien und in den USA bekannt gegeben. Den kompletten Text der Berichte finden Sie auf unserer Internetseite.

Auf der Grundlage des Workshops, des Dialogs mit einer Reihe von Stakeholdern und der Erhebungen für die Studie haben wir eine allgemeine Strategie zur Verbesserung der in den Betrieben unserer Zulieferer gezahlten Löhne und Sozialleistungen erarbeitet.

Strategie zu angemessenen Löhnen
Bis 2006 sollte jeder unserer strategischen Geschäftspartner eine Vergütungsstruktur schaffen, die:
- transparent ist und die Arbeitnehmer direkt einbezieht – d.h. idealerweise auf Verhandlungen oder Tarifverhandlungen basiert oder durch andere legale Weise wie Arbeiterversammlungen oder Wohlfahrtsausschüsse
- ein den örtlichen Mindestlohn übersteigendes Grundgehalt vorsieht
- durch Arbeitnehmer erzielte Produktivitätssteigerungen anerkennt und belohnt
- Statistiken zu den allgemeinen Lebenshaltungskosten und dem Arbeitnehmerbedarf berücksichtigt
- Teil eines breiter gefassten und wesentlich verbesserten Personalmanagementsystems ist
- alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen umfasst
- die Bildung von Arbeitnehmerkooperativen fördert und unterstützt, soweit dies sinnvoll ist.

Koalitionsfreiheit

Wir sind der Meinung, dass eine effektive Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Kommunikation wesentlich zu dem unternehmerischen Erfolg beitragen kann. Eine klare und transparente Kommunikation ist unabdingbar, damit Arbeitnehmer ihre Anliegen adressieren und gemeinsam mit der Betriebsleitung Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz lösen können. Unsere Position haben wir in unseren SOE verdeutlicht.

Um klarere Richtlinien auszugeben und ein besseres Verständnis unserer Vorgaben zu erreichen, haben wir 2001 die Richtlinien für Beschäftigungsstandards entwickelt. Sie enthalten einen speziellen Abschnitt zur Koalitionsfreiheit, erläutern ausführlich unsere Erwartungen, beinhalten Fallstudien und zeigen praktische Schritte auf, die unsere Zulieferer ergreifen können, um die Einhaltung unserer Standards zu gewährleisten.

Eine Möglichkeit, diesen Dialog zu führen, bieten Gewerkschaften. Unsere Position hinsichtlich Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen ist neutral, d.h. wir treten weder für noch gegen die Einbindung von Gewerkschaften ein. Wir sind der Meinung, dass das Recht auf Koalitionsfreiheit gewahrt werden muss, und dass keinem Arbeitnehmer in einem adidas Zulieferbetrieb Nachteile wegen seiner Mitgliedschaft oder Tätigkeit in einer Arbeitnehmervereinigung entstehen dürfen. Aus diesem Grund haben wir in der Vergangenheit Betriebsleitungen zur Wiedereinstellung von Arbeitskräften bewegt, die wegen der Gründung von Arbeitnehmervereinigungen entlassen worden waren (siehe Fallstudie: Zulieferbetrieb PT Panarub – Berücksichtigung von Stakeholderanliegen).

Als Geschäftspartner haben wir unserer Meinung nach nicht das Recht, uns direkt für die Wahl von Arbeitnehmervertretern und die Gründung von Arbeitnehmervereinigungen in unseren Zulieferbetrieben einzusetzen. Wir sind uns jedoch der wichtigen Rolle bewusst, die Gewerkschaften bei der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen und der Ausbildung und Schulung zum Thema Arbeitsrecht und Sicherheit am Arbeitsplatz spielen können. Für uns sind diese Vorteile offensichtlich, doch müssen wir auch berücksichtigen, dass Koalitionsfreiheit in vielen Ländern, in denen wir Zulieferer haben, sehr umstritten ist. Aus diesem Grund konzentrieren wir uns nunmehr auf Folgendes:

- Verbessertes Verständnis der lokalen rechtlichen und politischen Hintergründe im Zusammenhang mit Koalitionsfreiheit in allen Ländern, in denen wir Zulieferer haben
- Entwicklung von länderspezifischen Strategien, die eine Zusammenarbeit von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gewerkschaften fördern, um Konflikte und Probleme am Arbeitsplatz dauerhaft zu lösen.

Wir müssen flexibel genug sein, um den diversen Kulturen und Gegebenheiten in verschiedenen Ländern Rechnung zu tragen, und haben deshalb mit unterschiedlichen Ansätzen in El Salvador, Indonesien und Bulgarien gearbeitet. Dabei ist es immer das Ziel, den Stimmen der Beschäftigten Gehör zu verschaffen und das Vertrauen zwischen Arbeitern und Fabrikleitung zu erhöhen.

Im Jahr 2005 standen Konfliktlösung, Mediation und Kommunikationsmechanismen zwischen Belegschaft und Management im Mittelpunkt unseres Programms. Schulungsworkshops wurden in China und Vietnam durchgeführt (den Ländern, wo es am häufigsten zu Konflikten kommt). An diesen Schulungen haben die zuständigen Regierungsstellen, Mediatoren, NGOs, die IAO, Personalberater und Geschäftspartner teilgenommen. Ähnliche Schulungen werden wir 2006 in Indonesien, Thailand und anderen Ländern aus dem asiatisch-pazifischen Raum veranstalten.

Unsere Position zum Thema Kinderarbeit

Die Position der adidas Gruppe zum Thema Kinderarbeit ist in den Standards of Engagement festgelegt. In den SOE heißt es: „Geschäftspartner dürfen keine Kinder unter 15 Jahren oder schulpflichtige Kinder in Ländern, in denen das schulpflichtige Alter über 15 Jahren liegt, beschäftigen."

Die Entscheidung über die Festlegung eines Mindestalters für Arbeitnehmer war für uns genauso problematisch wie es für die gesamte Branche schwierig ist, eine definitive Empfehlung dazu abzugeben. Wir haben die Produktionsstätten unserer Geschäftspartner besucht, um dieses Thema zu analysieren, als auch die verantwortlichen Stellen bei den Vereinten Nationen konsultiert, bevor wir definitive Schlüsse gezogen haben. Unsere Entscheidung steht im Einklang mit den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), zuallererst jedoch im Einklang mit den Interessen der betroffenen jungen Menschen.

Sowohl unter der UN-Konvention über die Rechte des Kindes (CRC) als auch unter der IAO-Konvention 138 können unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmer ab einem Alter von 14 Jahren beschäftigt werden. Das Team für Sozial- und Umweltangelegenheiten (SEA-Team) stellt sicher, dass diese Bedingungen in den wenigen Fällen, in denen unsere Zulieferer Arbeitnehmer unter 18 Jahren beschäftigen, erfüllt sind. Unsere sorgfältig abgewogene Politik berücksichtigt nachhaltig die Position von Kinderrechtsorganisationen. Wir vertreten daher die Meinung, dass unsere Politik eher im Einklang mit diesen internationalen Standards steht, als dies ein pauschales Mindestalter von 18 Jahren für die Beschäftigten unserer Zulieferbetriebe täte.

Eine der wichtigsten Aufgaben des SEA-Teams besteht darin, das Alter der Beschäftigten zu kontrollieren. Fabriken müssen Kopien der Geburtsurkunden oder Ausweise jedes Beschäftigten oder einen anderen gesetzlichen Altersnachweis in ihren Personalunterlagen führen. Wir können daher mit Bestimmtheit sagen, dass über 99% der Beschäftigten, die unsere Produkte herstellen, 18 Jahre oder älter sind.

Das Arbeitsrecht der meisten Länder schreibt für Arbeitnehmer ein Mindestalter von 16 Jahren vor und enthält strikte Auflagen bezüglich der Art der zulässigen Arbeit und der maximalen Arbeitszeit für Arbeitnehmer zwischen 16 und 18 Jahren. Wir fordern von unseren Zulieferbetrieben, dass sie diese Auflagen einhalten und Arbeitnehmern unter 18 Jahren die gleichen Löhne zahlen wie solchen über 18 Jahren. Es ist unseren Geschäftspartnern untersagt, für junge Arbeitnehmer Überstunden anzuordnen, sie Nachtschichten arbeiten zu lassen oder sie in der Nähe von schweren Maschinen einzusetzen.

In einigen Ländern endet die Schulpflicht mit 14 Jahren und junge Menschen dürfen ab einem Alter von 15 Jahren arbeiten. Wir sind daher an Programmen in Pakistan und Indien beteiligt, um sicherzustellen, dass Kinder unter 15 Jahren nicht als Arbeitskräfte eingesetzt werden. Organisationen wie die IAO und „Save the Children" helfen dabei, Schulen zu verbessern und das Einkommen von Familien zu sichern, deren Kinder aufhören zu arbeiten.

1997 unterzeichneten die IAO, die FIFA, UNICEF und die Industrie- und Handelskammer von Sialkot ein Abkommen, um der Kinderarbeit bei der Herstellung von Fußbällen in Pakistan ein Ende zu bereiten. Im Rahmen dieses Abkommens hat die IAO ein unabhängiges und mittlerweile selbstverwaltetes System zur Überprüfung von Arbeitsplätzen geschaffen, um registrierte Nähzentren auf Kinderarbeit zu kontrollieren. adidas arbeitet mit drei Fußballzulieferern mit registrierten Nähzentren in Sialkot zusammen. Als Teil des Programms analysierte eine lokale NGO den Bildungsbedarf der Kinder von Sialkot und entwickelte und implementierte Bildungs- und Schulungsmaßnahmen, die teilweise von der adidas Gruppe finanziert werden.

Position zu Gesundheit und Sicherheit

Von unseren Zulieferern erwarten wir, dass sie eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung für alle ihre Beschäftigten gewährleisten. Um angemessene Arbeitsbedingungen zu realisieren, verlangen wir künftig von allen unseren Geschäftspartnern die Einführung eines Managementsystems für Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz wie nach OHSAS 18001. Unsere Schuhlieferanten müssen sich bis spätestens Ende 2006 nach OHSAS 18001 zertifizieren lassen, und bereits heute erfüllen 50 Prozent von ihnen diese Vorgabe.

Von unseren wichtigsten Zulieferern in den Bereichen Sportbekleidung, Ausrüstung und Zubehör erwarten wir eine Zertifizierung bis 2006. Im Berichtsjahr haben sich unsere Initiativen darauf konzentriert, das SEA-Team und unsere Geschäftspartner auf den erhöhten Stellenwert von Managementsystemen vorzubereiten.

Schulung des SEA-Teams
Um die nötige Unterstützung bereitstellen und die Effektivität von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystemen beurteilen zu können, absolvierte das gesamte Team einen Einführungskurs in OHSAS 18001. Einzelne Teammitglieder nahmen an einem vom International Register of Certificated Auditors, UK (IRCA) anerkannten „OHSAS 18001 Lead Auditor"-Intensivkurs teil und sind jetzt in der Lage, OHSAS-konforme Managementsysteme zu entwickeln und zu implementieren. Ende 2004 hatte das SEA-Team zwei IRCA-akkreditierte Inspektoren.

Bis Ende 2005 hatten sieben Teammitglieder die OHSAS-Schulung absolviert und können nun akkreditiert werden. Ein Teammitglied ist inzwischen als Lead Auditor für OHSAS 18001 und ISO 14001 akkreditiert.

2005 wurde weltweit eine Vielzahl von interdisziplinären Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschulungen abgehalten, darunter:
- 22 SGU-Schulungen
- Eine einwöchige Umweltschulung
- Eine Schulung zum Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Schulung von adidas Mitarbeitern
2005 organisierte das SEA-Team 81 Schulungen für Angestellte der adidas Gruppe, unter anderem für Mitarbeiter der Bereiche Operations, Produkt- und Qualitätsmanagement.

Schulung von Zulieferern
Ziel der Schulungen war es, die gegenwärtige Managementkultur zu beeinflussen (in der die SOE-Einhaltung bisher nicht im Vordergrund stand) und das Management dazu anzuregen, die Einhaltung der Beschäftigungs- und SGU-Standards als einen Vorteil zu sehen, der ihre Unternehmen flexibler und effizienter macht.

2005 wurden 161 Schulungen für Zulieferer und ihre Beschäftigten durchgeführt.

Unterstützung kleiner und mittelständischer Zulieferbetriebe bei der Implementierung von SGU-Managementsystemen
Ende 2004 beauftragten wir einen unabhängigen Berater mit der Entwicklung industriespezifischer Verfahren und Anleitungen, um kleinen und mittelständischen Unternehmen die Einführung von Systemen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu erleichtern. In sehr kleinen Zulieferbetrieben mit nur wenigen Beschäftigten und begrenzten Mitteln werden diese Materialien:
- das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fördern
- die zentralen Sicherheits- und Gesundheitsaspekte und -praktiken für kleinere Unternehmen aufzeigen
- die Grundlagen für die Erstellung allgemeiner Richtlinien, Verfahren und Arbeitsanweisungen zur Entwicklung eines dokumentierten Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit nach OHSAS 18001 demonstrieren.

2005 wurden zwei Bekleidungshersteller ausgewählt, die unterstützt von einer dritten Partei auf die OHSAS 18001 Zertifizierung vorbereitet wurden. Beide Zulieferbetriebe konnten die Zertifizierung erreichen.

Die Entwicklung der Richtlinien für SGU-Managementsysteme kleinerer Unternehmen ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Dies wird 2006 der Fall sein.

Auswahl von SGU-Zertifizierungsstellen
Den Zulieferern der adidas Gruppe steht weltweit eine Vielzahl von Organisationen für die SGU-Zertifizierung zur Verfügung. In Entwicklungsländern unterliegen viele der Zertifizierungsstellen jedoch nicht der erforderlichen Aufsicht und sichern nur bedingt Integrität und Verantwortlichkeit zu. Aus diesem Grund haben wir namhafte internationale Zertifizierungsstellen ausgewählt und weisen unsere Zulieferer darauf hin, mit einer dieser Organisationen zusammenzuarbeiten.

Um unseren Anforderungen gerecht zu werden, müssen die nominierten Zertifizierungsstellen:
- mit den Vorgaben eines OHSAS-Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit vertraut sein und danach agieren
- von den staatlichen Behörden ihres Landes anerkannt sein und im Einklang mit internationalen Standards tätig sein
- sich Kontrollen durch andere internationale Akkreditierungseinrichtungen unterziehen

- von maßgeblichen Institutionen anerkannt sein, z.B. dem United Kingdom Accreditation Service (UKAS) in Großbritannien
- in mindestens drei unserer wichtigsten Beschaffungsländer vertreten sein
- unsere SOE und unsere SGU-Richtlinien anerkennen und berücksichtigen.

Unterstützung von Initiativen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
2004 organisierten wir gemeinsam mit Nike und Reebok Schulungen zum Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bei unseren Schuhzulieferern in Asien. International SOS, ein Anbieter medizinischer Dienstleistungen, wurde mit der Entwicklung und Implementierung des Schulungsprogramms beauftragt, das in China mit der Überprüfung der Gesundheitsschutzbedingungen in Werkskliniken und Sozialräumen für Beschäftigte sowie der Ermittlung des Schulungsbedarfs begann. Anhand dieser Überprüfung wurden zehn Schulungssitzungen veranstaltet, an denen Ärzte, für Gesundheitsfragen zuständige Manager und Sicherheitsverantwortliche teilnahmen.

Die Schulung von Ärzten in Bezug auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in drei Beschaffungsländern – China, Indonesien und Vietnam – wurde 2005 abgeschlossen. Eine Folgeüberprüfung zeigte eine allgemeine Verbesserung der medizinischen Dienste.

Registrierung von Sicherheitsverantwortlichen
Um die Kompetenz und das Wissen von Sicherheitsverantwortlichen in den Fabriken zu verbessern und die Selbständigkeit unserer Zulieferbetriebe zu fördern, haben wir 2005 das Konzept zur Registrierung von Sicherheitsverantwortlichen ins Leben gerufen. Ziel des Programms ist es, den Beruf des Verantwortlichen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die engagierten Mitarbeiter zu würdigen, die auf so vielfältige Art und Weise dabei helfen, die Standards im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz in unseren Zulieferbetrieben stetig zu verbessern. Je nach Größe der Fabrik legt das Konzept die nötigen Fähigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Sicherheitsverantwortlichen ebenso fest wie die entsprechenden Schulungsanforderungen. 2006 wird das Programm in ausgewählten Zulieferbetrieben eines unserer wichtigsten Beschaffungsländer eingeführt und es werden spezielle Schulungen durchgeführt.

Unterstützende Richtlinien/Leitfäden

Die SOE bestehen aus einer Reihe von Regeln, an die sich unsere Zulieferer halten müssen. Um sie allgemein verständlich und praxisnah zu machen, haben wir eine Reihe von Richtlinien/Leitfäden entwickelt, die die konkrete Umsetzung der Standards illustrieren. Die Richtlinien ergänzen unsere SOE und umfassen detaillierte Anweisungen sowie praktische Beispiele zu Verstößen und entsprechende Lösungsvorschläge. Zudem werden die Leitfäden von unserem SEA-Team benutzt, um:
- festzustellen, ob ein Zulieferer unsere Standards befolgt
- unseren Zulieferern durch Beratung und Schulung zu einer Verbesserung ihrer Ergebnisse zu verhelfen.

Wir entwickeln regelmäßig neue Richtlinien oder überarbeiten die bereits bestehenden. Gegenwärtig gibt es sechs elementare Leitfäden, die durch weitere spezifischere Leitlinien ergänzt werden. So haben wir 2005 beispielsweise zusätzliche Hinweise zu SGU-Standards, z.B. die Registrierung von Sicherheitsverantwortlichen, ausgegeben. Die sechs elementaren Leitfäden sind:

- Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz
- Richtlinien zu Beschäftigungsstandards
- Richtlinien für vorbildliche Umweltpraktiken
- Richtlinien für Arbeitnehmerkooperativen
- Richtlinien zur SOE-Durchsetzung
- Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung

Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz
Die Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz (kurz: SGU-Richtlinien) sind das Ergebnis zahlreicher Bestandsaufnahmen und Prüfungen, die wir seit dem Start des SEA-Programms zusammen mit externen Beratern in Betrieben durchgeführt haben. Die Richtlinien enthalten umfassende schriftliche Anleitungen, Abbildungen, Tabellen und Symbole sowie spezifische Beispiele für gute und schlechte Praktiken in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Umwelt. Als weitere Kommunikationshilfe sind die Richtlinien in verschiedenen Sprachen für unsere Zulieferer verfügbar. Die Richtlinien werden durch spezifischere Leitlinien ergänzt, die das SEA-Team den Zulieferbetrieben zur Verfügung stellt.

Richtlinien zu Beschäftigungsstandards
Neben den eigentlichen Beschäftigungsrichtlinien enthält das Handbuch Fallstudien, Beispiele für häufig angetroffene nicht akzeptable Praktiken, Empfehlungen für Systeme und Lösungen zur Vermeidung von Verstößen, Dokumentationsauflagen sowie relevante internationale Bestimmungen.

Richtlinien für vorbildliche Umweltmaßnahmen
Der Leitfaden über vorbildliche Umweltpraktiken ergänzt die Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz sowie die Richtlinien zu Beschäftigungsstandards. Das Handbuch soll unseren Zulieferern eine über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehende Umweltleistung ermöglichen und auf diese Weise die Einhaltung der Umweltanforderungen gemäß unserer SOE garantieren. Es schildert in zahlreichen Beispielen aus der Praxis, wie sich durch effizientere Energienutzung, Abfallreduzierung und Vermeidung von Umweltverschmutzung Kosten sparen lassen.

Richtlinien für Arbeitnehmerkooperativen
Unsere Studie zu angemessenen Löhnen zeigte den Nutzen von Arbeitnehmerkooperativen auf. In diesem Sinne beauftragten wir zwei NGOs mit der Ausarbeitung einer Reihe von Richtlinien zur Gründung effektiver Arbeitnehmerkooperativen. Dabei wurden auch die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen berücksichtigt.

Richtlinien zur SOE-Durchsetzung
Die 2004 fertig gestellten Richtlinien beschreiben die Prinzipien der SOE-Durchsetzung sowie die Sanktionen und Abhilfemaßnahmen bei Verstößen. Diese Sanktionen und Abhilfemaßnahmen umfassen Überprüfung der Auftragsvergabe, Untersuchung durch unabhängige Organisationen und als letzte Maßnahme die Beendigung des Herstellerrahmenvertrages.

Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung
Auf dem Global Supplier Summit in Portland, Oregon, wurden unseren Zulieferern im Mai 2005 die Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung vorgestellt. Im vierten Quartal 2005 waren die Richtlinien Thema mehrerer Treffen führender SEA-Mitarbeiter mit unseren Hauptzulieferern. Die Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung sind ein neuer Eckpfeiler unseres SOE-Programms. Sie erläutern unsere Erwartungen und bieten unseren Zulieferern einen Überblick darüber, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um diese

Erwartungen in den nächsten drei Jahren zu erfüllen. Die Richtlinien unterstützen einen neuen Leistungsindikator (Key Performance Indicator, KPI), der überprüft, welche Verbesserungen erzielt werden und wie intensiv sich das Management für die Standardeinhaltung einsetzt.

Unsere SOE besagen, dass wir von unseren Zulieferern kontinuierliche Verbesserungen bei der Einhaltung unserer Standards erwarten. Das bedeutet, dass sie ein sozial- und umweltverträgliches Handeln in eigener Regie vorantreiben sollen. Hierfür halten wir die Einführung und Aufrechterhaltung effektiver SGU- und Personalmanagement-systeme erforderlich. Die Bereitstellung der entsprechenden Ressourcen sowie der Einsatz des Managements ist dabei unabdingbar. Unsere diesbezüglichen Erwartungen und Anforderungen sind in den Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung erläutert.

Unsere Beschaffungskette

Wir arbeiten weltweit mit mehr als 700 unabhängigen Zulieferern zusammen, die unsere Produkte in 59 Ländern herstellen. Eine Vielzahl von ihnen befindet sich in den folgenden fünf Ländern: China, Indonesien, Thailand, Türkei und Vietnam.

Unsere Beschaffungskette hat nicht nur globale Reichweite, sondern setzt sich auch aus mehreren Ebenen zusammen. Wir arbeiten mit unterschiedlichen Geschäftspartnern, wobei wir mit einigen direkte Geschäftsbeziehungen eingehen, mit anderen hingegen nicht.
Wie effektiv wir hinsichtlich der Einhaltung unserer Standards auf unsere Zulieferer einwirken können, hängt von der Intensität unserer Partnerschaft ab und ist oft proportional zu Umfang und Regelmäßigkeit der erteilten Aufträge. Aus diesem Grund streben wir eine weitere Konsolidierung unserer Beschaffungskette an, indem wir mit weniger und stattdessen größeren Fabriken mit höherem Auftragsvolumen zusammenarbeiten.

Kategorien von Zulieferern
Allgemein lassen sich vier Kategorien unterscheiden:
- Hauptzulieferer
- Subunternehmen
- Rohstofflieferanten und Dienstleister
- Lizenznehmer

Hauptzulieferer
Zulieferer mit einer direkten vertraglichen Geschäftsbeziehung zu adidas, die Produkte für den Export oder den lokalen Markt herstellen. Wir bezeichnen sie als Lieferanten der „Stufe 1". Die größten dieser Zulieferer verfügen über mehrere Fabriken und Produktionsstandorte in verschiedenen Ländern.

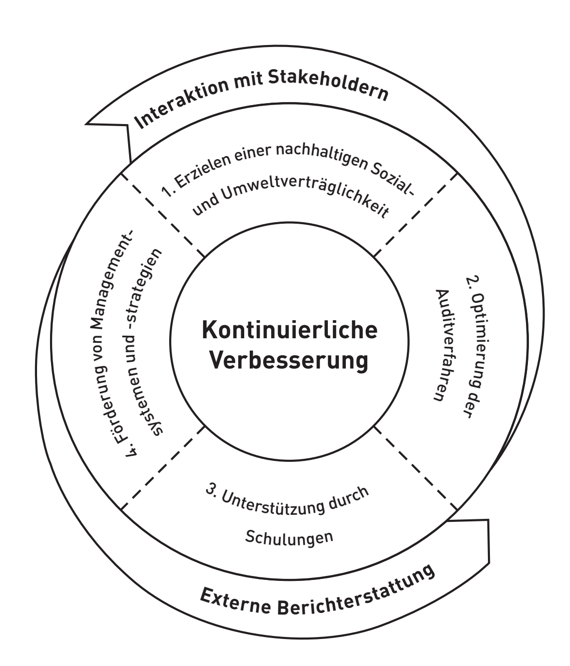
Subunternehmen
Von unseren Zulieferern beauftragte Fabriken, die keine direkte vertragliche Geschäftsbeziehung zur adidas Gruppe haben. Sie müssen jedoch von uns genehmigt und in Bezug auf unsere SOE zugelassen sein.

Rohstofflieferanten und Dienstleister
Zulieferer, die unter Umständen keine direkte Geschäftsbeziehung zur adidas Gruppe haben, von denen unsere Hauptzulieferer jedoch Waren und Dienstleistungen beziehen. Wir bezeichnen sie als Lieferanten der „Stufe 2". Innerhalb dieser Kategorie gibt es nominierte Rohstofflieferanten, mit denen wir vorwiegend zusammenarbeiten.

Lizenznehmer
Drittunternehmen, die Produkte unter Lizenz der adidas Gruppe entwerfen, herstellen und vertreiben. Weitere Daten zu unseren Zulieferern finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Umgang mit unseren Zulieferern

Wir haben einen so genannten SEA-Managementzyklus entworfen, um den Umgang mit unseren Zulieferern darzustellen. Er besteht aus vier Elementen:
1. Erzielen einer nachhaltigen Sozial- und Umweltverträglichkeit
2. Optimierung unserer Auditverfahren
3. Bereitstellung von Unterstützung durch Schulungen
4. Förderung von Managementsystemen und -strategien



1. Erzielen einer nachhaltigen Sozial- und Umweltverträglichkeit
Langfristig ist unsere Strategie darauf ausgerichtet, unseren Zulieferern ein sozial- und umweltverträgliches Handeln durch die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in eigener Regie zu ermöglichen. Damit dies gelingt, müssen wir sowohl kontrollierend als auch beratend auftreten – kontrollierend, indem wir prüfen, wie intensiv sich das Management für die Standardeinhaltung einsetzt und wie effektiv die hierfür erforderlichen Programme sind, und beratend, indem wir unseren Zulieferern die nötige Hilfe und Unterstützung geben, um einen Erfolg auf lange Sicht sicherzustellen.

2. Optimierung unserer Auditverfahren
Eine nachhaltige Umsetzung unseres Verhaltenskodex setzt voraus, dass sich die Betriebsleitung des Zulieferers konsequent für die SOE engagiert und bereitwillig mit uns zusammenarbeitet. Unser Fabrik-bewertungssystem muss also in der Lage sein, diese Parameter zu messen. Optimierte Prüfungsmethoden werden es uns erleichtern, Schwächen bei der Einhaltung unserer Standards und deren Ursachen aufzudecken.

3. Bereitstellung von Unterstützung durch Schulungen
Wir setzen uns ein, unsere Zulieferer bei der Einhaltung unserer SOE zu unterstützen. Deshalb bieten wir Schulungen zu Themen wie Arbeitsbedingungen, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt an, die entweder durch das SEA-Team oder qualifizierte externe

Dienstleister durchgeführt werden. Die Schulungen können dabei speziell auf die Anforderungen eines einzelnen Zulieferers abgestimmt oder in Gruppenseminaren für mehrere Zulieferer durchgeführt werden. Zusätzlich organisieren wir Schulungsveranstaltungen mit anderen Markenunternehmen für gemeinsam genutzte Betriebe.

4. Förderung von Managementsystemen und -strategien
Wir befürworten die Einführung wirksamer Managementsysteme für Personalwesen, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt, um kontinuierliche Verbesserung zu einem festen Bestandteil der Aktivitäten unserer Zulieferer zu machen. Für die Entwicklung und Umsetzung von Strategien muss ein qualifiziertes, engagiertes und kompetentes mittleres Management verantwortlich sein, das die Unterstützung und das Vertrauen der Betriebsleitung genießt. Das Lean-Programm zur Effizienzsteigerung und die Arbeit des SEA-Teams müssen dabei immer eng miteinander verkoppelt sein, um sicherzustellen, dass die Systeme der Zulieferer sowohl unseren SOE entsprechen als auch zu effizienteren und produktiveren Betriebsabläufen beitragen.

Gründe für die Nichteinhaltung von Standards
Um ein Problem effektiv lösen zu können, muss man zunächst seine Ursache kennen. Auch 2005 haben wir uns mit Schwierigkeiten befasst, mit denen sich Zulieferbetriebe bei der Einführung effektiver Managementsysteme konfrontiert sehen. Eines der Probleme bestand vor allem darin, dass die Personal- und SGU-Manager (SGU = Sicherheit, Gesundheit und Umwelt) unserer Geschäftspartner häufig nur unzureichend geschult waren. Es wurde zu wenig getan, um gut geschulte Mitarbeiter zu binden, so dass die Personalfluktuation an diesen Stellen sehr hoch war. Ein Team, dessen Zusammensetzung sich ständig ändert, kann keine Leistung bringen.

Wir verlagerten daher den Schwerpunkt von der Schulung von Führungskräften auf die Einstellung von Fachkräften, die bereits eine Qualifikation im Umgang mit Managementsystemen mitbringen. Gemeinsam mit anderen Marken begannen wir damit, einen Stamm qualifizierter Kandidaten aufzubauen. Ein Beispiel ist die neu eingeführte Registrierung von Sicherheitsverantwortlichen, die für die Einhaltung der Standards von enormer Bedeutung sein wird. Eigene Schulungen und Richtlinien zum Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurden für das medizinische Personal der Betriebe entwickelt.

Überwachung der Standardeinhaltung

Wir kontrollieren unsere Zulieferer, um sicherzustellen, dass sie unsere Standards einhalten. Unseren Überwachungsansatz haben wir jedoch vor kurzem überarbeitet, um den sich verändernden Anforderungen gerecht zu werden. Neben unseren internen Prüfungen wurden während der letzten vier Jahre aber auch unabhängige Kontrollen in den Fabriken unserer Geschäftspartner durchgeführt.

Ein neuer Überwachungsansatz
2004 haben wir ein neues strategisches Überwachungskonzept eingeführt. Verbesserungen in Bezug auf die Einhaltung unserer Standards waren bisher bei den meisten unserer Zulieferer ein reaktiver Prozess: SEA-Mitarbeiter kontrollierten die Betriebe, zeigten Verstöße gegen die Standards auf und entwickelten entsprechende Maßnahmenpläne, damit der jeweilige Zulieferer die Mängel beseitigt. Dieser Prozess erwies sich mitunter als aufwendig und wenig wirksam. Statt zu einer nachhaltigen Umsetzung der Standards führte er oft nur zu unbefriedigenden und bisweilen oberflächlichen Veränderungen.

Was ist das Besondere an strategischer Überwachung?
Strategische Überwachungsverfahren ermöglichen eine genaue Feststellung und Bewertung der Risiken sowie der Ursachen für die Nichteinhaltung von Standards. Bezogen auf unsere bisherige Überwachungspraxis bedeutet dies eine intensivere Vorbereitung auf Überprüfungen, die Festlegung aufgeführter Verstoßrisiken entsprechend ihrer Priorität und eine gezieltere Untersuchung dieser Risiken.

Das neue Konzept beschränkt sich nicht auf die alleinige Überwachung der Standardeinhaltung, sondern beurteilt auch den Einsatz und die Bereitschaft des Managements sowie die Managementsysteme und ihre Wirksamkeit in den Zulieferbetrieben. Auf diese Weise können Abhilfemaßnahmen gewählt werden, die eine effektivere Berücksichtigung des Schulungsbedarfs erlauben und die Einführung von Managementsystemen für Personalwesen sowie Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) begünstigen.

Weniger Fabriken werden häufiger besucht
In Bezug auf den Aufwand an Zeit und Ressourcen bedeutet das neue Überwachungskonzept, dass zwar weniger Zulieferer kontrolliert werden, diese dafür umso eingehender, d.h. bis zu zwei- oder dreimal häufiger als vorher. Im Jahr 2005 haben wir uns auf die Überprüfung von Betrieben mit „höherem Risiko" und großem Auftragsvolumen konzentriert. Das SEA-Team überprüfte 301 von 701 Fabriken (ohne Zulieferbetriebe der Lizenznehmer), das entspricht 43% unserer Beschaffungskette. Weitere Daten finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Die Entwicklung der strategischen Standardeinhaltung 2005
Der Ansatz der strategischen Überwachung mit seinem klaren Fokus auf Risikoaspekte in Zulieferbetrieben wurde 2005 noch intensiver in unser Überwachungsprogramm integriert. Infolge von Pilot-Audits in den Jahren 2004 und 2005 wurden die Audit-Instrumente weiter überarbeitet und aktualisiert. Im Dezember wurde ein Benutzerhandbuch entworfen, das im ersten Quartal 2006 fertig gestellt wird. Derzeit befinden sich Schulungen in den Bereichen Ursachenanalyse, Interviewtechniken und Grundlagen des Change Management (Veränderungsmanagement) in verschiedenen Entwicklungsphasen. Eine neue Vorgehensweise für die Maßnahmenplanung zur Problembehebung und analytische Instrumente zur Dokumentation von Fabrikprofilen wurden neu konzipiert. Das Konzept der strategischen Überwachung wurde erfolgreich mit dem neuen Leistungsindikator zur Bewertung von Fabriken (siehe Beurteilung unserer Zulieferer) und weitergehenden Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung verknüpft.

Um die Kenntnisse und Erfahrungen der SEA-Teammitglieder auf einem einheitlichen Stand zu halten, unterstützten Mitglieder der Arbeitsgruppe für strategische Überwachung SEA-Inspektoren während ihres praktischen Arbeitseinsatzes in China, Thailand, Honduras, Vietnam und auf den Philippinen. Einzelbetreuung ersetzte 2005 schrittweise die bisherige Gruppenbetreuung. Die Schwerpunkte der Arbeit lagen 2005 in der Vorbereitung der korrekten Umsetzung der strategischen Überwachung, der schrittweisen Abschaffung des bisherigen standardorientierten Ansatzes sowie in der Überarbeitung der Überwachungspläne.

Verifizierung der Standardeinhaltung

Im Mai 2005 wurde das interne adidas Überwachungsprogramm nach einer dreijährigen intensiven Prüfungsphase durch die Fair Labor Association (FLA) akkreditiert. Die FLA befand, dass die adidas Gruppe die Anforderung der FLA, einen strikten und wirksamen Verhaltenskodex in ihren Zulieferbetrieben einzuführen, grundlegend erfüllt hat.

Während der vergangenen drei Jahre wurden bei adidas Zulieferbetrieben externe, unabhängige Kontrollen von FLA-akkreditierten Prüfern durchgeführt. 2005 umfassten diese Kontrollen durch unabhängige Prüfer:

- sieben Überwachungskontrollen
- weitere fünf Kontrollen im Rahmen des Fußballprojekts der FLA
- weitere zwei FLA-Fabrikbesuche im Rahmen der Beurteilung des SOE-Programms der adidas Gruppe.

Weitere Informationen zu den Ergebnissen der unabhängigen Kontrollen finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Kompetenzaufbau und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

Zu unseren Fortschritten in Bezug auf Kompetenzaufbau und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen gehörten 2005 die Entwicklung einer Analyse des Schulungsbedarfs, strategische Zuliefererplanungen, Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen der Branche sowie ein klarer strukturiertes Konzept hinsichtlich der Koalitionsfreiheit und des Dialogs zwischen Arbeitnehmer und Betriebsleitung. In den einzelnen Regionen wurden Dienstleister identifiziert und die Zusammenarbeit mit anderen Marken durch gemeinsame Projekte gestärkt. Unsere Arbeit konzentrierte sich auf die Bereiche:

- Schulung
- Zusammenarbeit mit NGOs
- Zusammenarbeit mit Regierungen.

Schulung
Das SEA-Team war aktiv am Mittelamerika-Projekt der FLA beteiligt. In diesem Rahmen wurden Schulungen für mittelamerikanische Arbeitsaufsichtsbehörden, Maquila-Organisationen und Zulieferbetriebe zu vorbildlichen Richtlinien zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern, zu Beschwerdeabläufen und zu Disziplinfragen durchgeführt. SEA nahm an einer Schulung zur Koalitionsfreiheit an der School of International Labor Relations der Cornell University teil. Diese Maßnahmen trugen zu der späteren Verfeinerung des neuen Leistungsindikators sowie zur Bewertung unserer Zulieferer in Bezug auf deren Einstellung gegenüber Arbeitnehmervertretungen und Konfliktbeilegung bei.

In China nahmen Mitarbeiter an Arbeitnehmerschulungen der FLA zu Entwicklung und Nutzen von Beschwerdesystemen teil, und in Vietnam nahmen Beschäftigte an Schulungen zu HIV/AIDS am Arbeitsplatz teil, die von NGOs organisiert wurden. SEA unterstützte in Asien interne Schulungen zur Planung der Geschäftskontinuität. In Vietnam wurden Schulungen zu Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der Vogelgrippe durchgeführt.

Zusammenarbeit mit NGOs
In Amerika wurde die Zusammenarbeit mit NGOs und Beschäftigten in El Salvador und Honduras ausgeweitet. Unter anderem wurde der Dialog mit Beschäftigten gesucht, um den SEA-Prozess zur Einschätzung von Risiken im Zusammenhang mit der Standardeinhaltung zu verifizieren. Für ausgewählte regionale Zulieferer wurden SEA-Schulungen für die strategische Planung der Einhaltung unserer Standards abgehalten. Mit den Maquila-Industrieverbänden in Honduras und Guatemala fand ein reger Austausch zu unseren Erwartungen, den jeweils gültigen rechtlichen Bedingungen sowie Aktivitäten zur nachhaltigen Einhaltung unserer Standards statt. Auch in Europa erhielten ausgewählte regionale Zulieferbetriebe SEA-Schulungen zur strategischen Planung für die Einhaltung unserer Standards. In China und Vietnam arbeitete das SEA-Team eng mit lokalen Mediations- und Schlichtungsorganen, externen Beratern und der IAO zusammen, um Schulungen zu Konfliktlösungsmechanismen für unsere Zulieferer zu entwickeln und zu implementieren.

Unser anhaltendes Programm zur Stärkung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz wurde mit Schulungen zu OHSAS 18001 Managementsystemen in China und Schulungen des medizinischen Personals wichtiger Bekleidungszulieferer in China, Indonesien, Thailand und Vietnam fortgesetzt. In Indonesien wurden Dienstleister für individualisierte Personalschulungen identifiziert. Wichtige ausgewählte Zulieferer nahmen in China zusammen mit anderen Marken an einem Workshop zu Personalmanagementsystemen teil, dessen Ziel die Entwicklung maßgeschneiderter Schulungsmodule für die Industrie war.

Zusammenarbeit mit Regierungen
In Mittelamerika konzentrierte sich die Zusammenarbeit mit Regierungen auf die Förderung von Schulungsmöglichkeiten für Arbeitsaufsichtsbehörden und die Lösung der Abfindungsfrage für Beschäftigte eines ehemaligen Subunternehmens, das Mitte des Jahres seinen Betrieb in El Salvador geschlossen hatte. In Europa fanden Treffen mit Vertretern der tunesischen und türkischen Arbeitsaufsichtsbehörden statt, in deren Mittelpunkt Arbeitsverträge und Schulungen zum örtlichen Arbeitsrecht standen. In Asien wurden auf Treffen mit verschiedenen Arbeitsministerien und Personalabteilungen die Situation in einzelnen Fabriken, Vertragskonditionen, Mindestlohnanpassungen und Änderungen bzw. Interpretationen lokaler Gesetze erörtert.

Durchsetzung unserer Standards

Richtlinien zur SOE-Durchsetzung
Die Richtlinien zur SOE-Durchsetzung wurden unseren Zulieferern 2005 übermittelt. Die Richtlinien beschreiben die Prinzipien der SOE-Durchsetzung sowie die Sanktionen und Abhilfemaßnahmen bei Verstößen. Diese Sanktionen und Abhilfemaßnahmen umfassen:

- Beendigung des Herstellerrahmenvertrages – bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen
- Aufforderung zur Produktionseinstellung – in lebensbedrohlichen Situationen oder wenn der Herstellungsprozess signifikante negative Umweltauswirkungen haben könnte
- Untersuchung durch unabhängige Organisationen – wenn fortwährende oder wiederholte Verstöße gegen die SOE oder lokale Gesetze eine Angelegenheit des öffentlichen Interesses geworden sind
- Schriftliche Verwarnungen – bei fortlaufenden oder ernsthaften Verstößen
- Überprüfung der Auftragsvergabe
- Anordnung spezieller Projekte – zur Behebung spezifischer Probleme in Bezug auf die Standardeinhaltung.

Verwarnungssystem
Wir legen großen Wert auf partnerschaftliche Zusammenarbeit. Wenn Zulieferer Schwierigkeiten mit der Einhaltung unserer SOE haben, bemühen wir uns gemeinsam mit ihnen um eine Lösung. Bei anhaltenden oder schwerwiegenden Verstößen oder wenn das Management keine ausreichenden Anstrengungen zur Beseitigung des Problems unternimmt, ziehen wir in Betracht, den betreffenden Zulieferer schriftlich zu verwarnen.

Nach dreimaliger Verwarnung für ein wiederholt festgestelltes Problem wird üblicherweise eine sofortige Beendigung des Geschäftsverhältnisses in Betracht gezogen. In schwerwiegenden Fällen wird nur eine einzige Verwarnung ausgesprochen, in der darauf hingewiesen wird, dass SEA unserer Beschaffungsabteilung die Beendigung des Geschäftsverhältnisses

empfiehlt. Unsere Rechtsabteilung setzt den betreffenden Zulieferer daraufhin förmlich von der Beendigung des Geschäftsverhältnisses in Kenntnis.

2005 haben wir insgesamt 10 schriftliche Verwarnungen erteilt, allesamt in Asien. Das sind 19 Verwarnungen weniger als 2004.

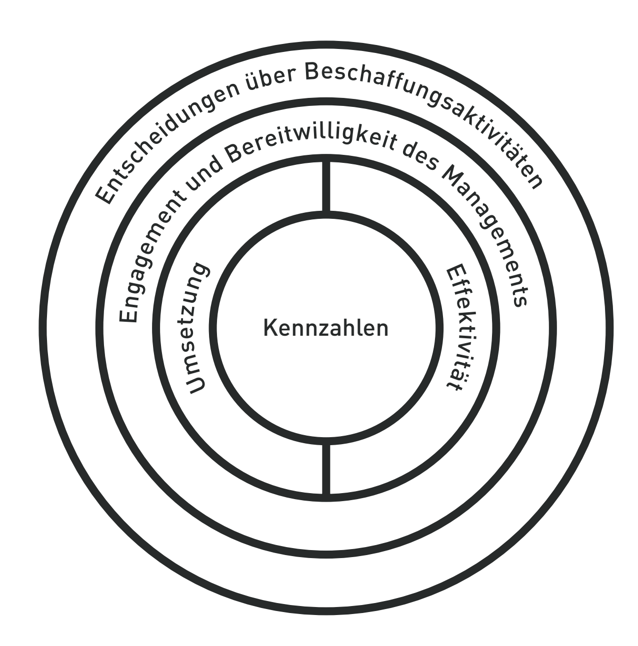
Weitere Informationen zu Beendigungen des Geschäftsverhältnisses und zu Vorabprüfungen finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Beurteilung unserer Zulieferer

Der neue SOE-Leistungsindikator wurde 2005 fertiggestellt und weltweit bei unseren Hauptzulieferern implementiert. Die umfassende Einführung des Leistungsindikators begann im vierten Quartal 2005 mit einer „Trockenübung", in der Zulieferer für das Jahr 2006 neu bewertet werden. 2006 werden dann im Rahmen unserer Überwachungsaktivitäten vor Ort die tatsächlichen Bewertungen stattfinden. Die Maßeinheiten des Leistungsindikators sind:

- Bewertung von Engagement und Einsatz des Managements mit Blick auf die effektive Umsetzung vereinbarter Pläne zur Standardeinhaltung. Jede Maßeinheit des Leistungsindikators ist so definiert, dass eine direkte Verbindung zwischen den 12-monatigen Aktivitäten der Zulieferer zur Standardeinhaltung und den Möglichkeiten zur Verbesserung, die im Rahmen der SEA-Überwachung identifiziert wurden, besteht. Darüber hinaus enthalten die Pläne Einzelheiten zur Bindung von Beschäftigten, zu Investitionen im Zusammenhang mit der Standardeinhaltung, Beziehungen mit Dritten und der lokalen Regierung, Krisenmanagement und Projektentwicklung für zentrale Themen im Zusammenhang mit der Standardeinhaltung.
- Personal- bzw. SGU-Managementsysteme unter Einbeziehung folgender Aspekte: Zertifizierungen in Bezug auf Umwelt, Sicherheit und Gesundheit; Entwicklung von Personal- bzw. SGU-Systemen; Bindung von im Umgang mit diesen Systemen qualifizierten Mitarbeitern; und interne Prüfungen in diesen Bereichen.
- Die Kommunikation zwischen Belegschaft und Management und Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, insbesondere die Fähigkeit des Managements zur Streitschlichtung, Anerkennung von Arbeitnehmervertretungen, Entwicklung effektiver Beschwerdeverfahren und Förderung einer nachhaltigen Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und der Betriebsleitung. Die Effektivität und Nachhaltigkeit von Kommunikationsausschüssen wird ebenso bewertet wie die Analyse des Trainingsbedarfs, anhand derer die Fabrik Schulungen für Belegschaft und Management entwickelt.
- Das Angebot und die Effektivität interner Mitarbeiterschulungen, insbesondere die Analyse des Schulungsbedarfs, Planung und Durchführung von Schulungen sowie die für die Schulungen zur Verfügung gestellten Mittel. Fähigkeiten, Wissen und Erfahrung der Ausbilder werden bewertet. Die Aufzeichnungen über Schulungen der Fabrik werden ebenso überprüft wie die Protokolle zur Berichterstattung über Schulungsmaßnahmen.
- Die Offenheit und Transparenz der Kommunikation und Berichterstattung, insbesondere die proaktive Berichterstattung über Selbstkontrollen des Betriebs und Fortschritte bei der Umsetzung des Maßnahmenplans. Zusätzlich werden Aussagen von Arbeitnehmern dahingehend untersucht, ob diese manipuliert wurden. Dokumente werden auf ihre Authentizität überprüft. Des Weiteren wird festgestellt, ob die Belegschaft und Subunternehmen über die SOE informiert werden.
- Die Prüfung der Standardeinhaltung, insbesondere die Reaktion der Betriebsleitung auf Verstöße, auf Aufforderungen zur Behebung solcher Verstöße sowie auf Verwarnungen.

Zudem wurde 2005 die Integration dieser Bewertungen in das Gesamtbewertungssystem für Zulieferbetriebe des Konzerns vorbereitet.



Fallstudien

Die folgenden drei Fallstudien zeigen, wie wir mit Zulieferern arbeiten, um deren Einhaltung unserer Standards zu verbessern. Diese Zulieferer sind alle an der Herstellung von Fußballprodukten beteiligt:

- Verbesserung des Management-Engagements bei Sports Gear, Vietnam
- Unabhängige Prüfung der Standardeinhaltung in der Fußballproduktion in Pakistan
- Fortschritte bei Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Strickwarenfabrik Trikotek Tekstil, Türkei

Verbesserung des Management-Engagements bei Sports Gear, Vietnam

Vietnam ist eines der wichtigsten Produktionsländer der adidas Gruppe. 17 Zulieferbetriebe stellen Sportschuhe, -bekleidung, -zubehör und -ausrüstung für verschiedene Märkte her. Wie in vielen anderen Ländern Südostasiens sind die Arbeitnehmer meist bei taiwanischen, koreanischen, malaysischen und singapurischen Produzenten angestellt. Unsere Zulieferbetriebe verzeichnen derzeit wie die gesamte vietnamesische Wirtschaft ein rapides Wachstum. In den letzten Jahren zog eine neue Welle von Wanderarbeitern aus dem Norden und der Mitte Vietnams in den Süden, wo sich die Fabriken unserer Zulieferbetriebe befinden. Dadurch ergibt sich eine Reihe von Herausforderungen in Bezug auf die Kommunikation und die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, die mit viel Augenmaß gehandhabt werden müssen.

Gesunder Wettbewerb

Um unsere Zulieferer in Vietnam bei diesem raschen Wandel zu unterstützen, wurde ein System entwickelt, bei dem die Hersteller sich gegenseitig überprüfen und bewerten („Peer-Review"). In anderen Ländern Südostasiens leitet das SEA-Team bereits seit mehreren Jahren regelmäßig Workshops, Diskussionsgruppen und Schulungen vor Ort für die SOE-Koordinatoren der Werke. In Vietnam sind wir noch einen Schritt weiter gegangen. „Peer-Reviews" und der daraus folgende gesunde Wettbewerb zwischen den Zulieferbetrieben fördern das

Engagement des Managements stärker als ausgeübter Druck zur Standardeinhaltung seitens der Markenunternehmen. Die Produktionsstätten konkurrieren gewissermaßen darum, Workshops, gegenseitige Audits und Schulungen auszurichten, zu entwickeln und zu leiten. Unsere Mitarbeiter agieren als Beobachter und bieten gegebenenfalls technische Unterstützung.

Erhöhtes Engagement

Diese Form des Wettbewerbs hat bei Sports Gear zu einer deutlichen Verbesserung in der Einstellung und im Engagement des Managements gegenüber dem SOE-Programm geführt. Dieser Wandel ist besonders ermutigend, da Sports Gear über eine der modernsten und anspruchsvollsten Anlagen in Vietnam verfügt und Sportschuhe für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ herstellt, bisher aber nur durchschnittliche SOE-Leistungen vorweisen konnte. Der Betrieb stellte einen Spezialisten für die Standardeinhaltung ein, um auftretende Personal- bzw. SGU-Probleme in der Fabrik zu lösen. Die bisherige zögerliche Haltung gegenüber Aktivitäten zur Standardeinhaltung ist der wachsenden Erkenntnis gewichen, dass der Betrieb nicht nur an solchen Projekten teilnehmen, sondern zu einem der Branchenführer in Vietnam heranreifen sollte. Das Management des Betriebs unterstützte folgende Projekte:

- Das SOS-Schulungsprojekt zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz [siehe Zulieferer und Beschäftigte – Position zu Gesundheit und Sicherheit]
- Die MSI-Initiative zu reproduktiver Gesundheit und HIV/AIDS-Prävention [siehe Fallstudie Gesellschaftliches Engagement]
- Eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie eine Analyse des Kommunikationsbedarfs
- Eine SEA-Schulung zum Start des neuen strategischen Überwachungsprozesses [siehe Zulieferer und Beschäftigte – Überwachung der Standardeinhaltung].

Angesichts der zunehmenden Zahl von Arbeitsdisputen und -konflikten in Vietnam hat sich das Management von Sports Gear innerhalb relativ kurzer Zeit neu positioniert und ist jetzt besser vorbereitet, seine stetig wachsende Belegschaft von derzeit 8.700 Mitarbeitern zu verwalten und sich um ihre Belange zu kümmern.

Unabhängige Prüfung der Standardeinhaltung in der Fußballproduktion in Pakistan

Seit 70 Jahren ist Pakistan einer der wichtigsten Lieferanten für handgenähte Fußbälle. Die Stadt Sialkot in der Punjab-Region ist das Hauptproduktionszentrum. Mitte der 90er Jahre wurden Fälle von Kinderarbeit bekannt, die zu einer branchenweiten Initiative, unterstützt durch die IAO, die FIFA und UNICEF, führten. In der Folge wurde 1997 ein unabhängiges und mittlerweile selbstverwaltetes Gremium zur Überwachung des Verbots von Kinderarbeit ins Leben gerufen. Die zugrunde liegenden Probleme Armut, Arbeitslosigkeit und fehlende schulische Ausbildung wurden durch eine Kombination aus Bildungs- und Sozialentwicklungsprogrammen bekämpft. Siehe Sudhaar-Fallstudie in dem Abschnitt Gesellschaftliches Engagement.

Über die Nähzentren

adidas bezieht handgenähte Fußbälle von drei Hauptzulieferern, die die Ballkomponenten herstellen sowie die fertigen Bälle kontrollieren, verpacken und versenden. Das Zusammennähen der Ballteile (Panels) erfolgt in speziellen Nähzentren in der ländlichen Umgebung von Sialkot. adidas bezieht seit 32 Jahren Fußbälle aus dieser Region.

Die Nähzentren beschäftigen zwischen 20 und 450 Mitarbeiter. Die größeren Zentren liegen im Allgemeinen auf dem Werksgelände der Hauptzulieferer oder in ihrer unmittelbaren Nähe. Die Zulieferer betreiben insgesamt 70 Nähzentren, aufgrund des hohen Auftragsvolumens für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ erhöhte sich jedoch die Anzahl der Nähbetriebe im Oktober 2005 bis auf 121. Von diesen Nähzentren beschäftigen 18 ausschließlich Frauen.

Leistungskontrolle und -verbesserung

Eine große Herausforderung war für uns 2005 die Wahrung der Integrität und Sicherheit in unserer Beschaffungskette während des erhöhten Produktionsaufkommens für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™. Nach Kontrollen durch das SEA-Team 2004 gaben wir eine unabhängige Überprüfung des Überwachungsprogramms in Auftrag. Daraus ergab sich die Notwendigkeit, die Sozialleistungen für die angestellten Näher und Näherinnen zu erhöhen und die Überwachung der Nähzentren während des zu erwartenden erhöhten Produktionsaufkommens zu verstärken.

Die Überprüfung deckte die Schwächen der momentanen Kontrollen wie etwa unzureichende Koordination der Arbeitsabläufe und zu wenige Gegenkontrollen auf. Ein neues Kontrollmodell wurde entwickelt, das die internen Überwachungsmaßnahmen der drei Zulieferbetriebe mit denen des SEA-Teams und unabhängiger Dritter verbindet. Die Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Infrastruktur, Sicherheit, Lagerbestände, Anwesenheitszeiten, Lohn- und Gehaltszahlungen sowie Altersnachweise wurden deutlich verbessert.

Es kann festgehalten werden, dass die unabhängige Überprüfung zu häufigeren Inspektionen, pünktlicherer Berichterstattung und zur Aufdeckung und Lösung von Arbeitskonflikten und auftretenden Problemen bei der Abverfolgung von Produkten führte. Nähzentren, welche unsere Standards nicht erreichten, wurden geschlossen.

Fortschritte bei Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Strickwarenfabrik Trikotek Tekstil, Türkei

Die adidas Gruppe hat 17 Hauptzulieferer in der Türkei. Von Trikotek Tekstil in Istanbul, einem Unternehmen mit 140 Mitarbeitern, bezieht adidas seit 2003 Fußballschals.

Wie in anderen türkischen Fabriken gab es auch bei Trikotek einige Bereiche, die unseren Standards für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nicht entsprachen, darunter unzureichende Managementsysteme, das Fehlen eines geeigneten SGU-Konzepts oder -Koordinators, mangelnde Vorsorge für Notfälle, ausbleibende Feuerschutzübungen und unbefriedigende Kenntnisse in der Verwendung von Personenschutzausrüstungen und im Umgang mit Chemikalien.

Beraten und überwachen

Unsere Überwachungsmaßnahmen beschränken sich nicht nur darauf, auf Verstöße hinzuweisen und ihre Ursachen aufzudecken, sondern erklären anhand der Richtlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auch geeignete Abhilfemaßnahmen und die Vorteile von Verbesserungen für das Unternehmen. So wurde die Fabrikleitung zum Beispiel nicht nur aufgefordert, Feuerschutzübungen durchzuführen, es wurde ihr auch erklärt, warum solche Übungen notwendig sind und wie man sie effektiv organisiert. Unterstützt vom SEA-Team entwickelte die Betriebsleitung von Trikotek einen detaillierten Maßnahmenplan, der regelmäßig überprüft wurde.

Drei Monate nach dem ersten Audit im Jahr 2003 wurde eine zweite Inspektion bei Trikotek durchgeführt, die bereits Verbesserungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz erkennen ließ. Die Inspektion

schloss auch die Dokumentation der Abhilfemaßnahmen durch die Fabrik ein. Diese viel versprechenden Ergebnisse bewiesen, dass ein effektives Konzept zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz und ein Koordinator mit eindeutig definierten Befugnissen und Aufgaben nachhaltige Verbesserungen in Betrieben herbeiführen können.

Verantwortung übernehmen

Trikotek hat seine Leistungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz inzwischen weiter verbessert. Das neue SGU-Konzept und ein kompetenter Koordinator haben dafür gesorgt, dass viele Probleme in diesem Bereich schnell und dauerhaft gelöst werden konnten. Ermutigt durch diese stetigen Fortschritte beantragte Trikotek im Februar 2004 die Zertifizierung nach OHSAS 18001, die es im September 2004 auch erhielt. Das fabrikinterne Audit-Team führt jetzt monatlich eine Selbstkontrolle durch und hat Notfall- und Brandbekämpfungssysteme entwickelt. Außerdem wurden Schulungen durchgeführt, um den Einsatz von Schutzkleidung und Sicherheitsvorrichtungen an Maschinen sowie den Umgang mit Chemikalien zu verbessern.

Eine Überprüfung von Trikotek durch das SEA-Team im Dezember 2004 bestätigte eine bessere Einhaltung der SGU-Bestimmungen am Arbeitsplatz und die Effektivität des Managementsystems. Infolgedessen wurde das SGU-Rating der Fabrik von 3 auf 4 Sterne angehoben.

Abschließend ist zu betonen, dass die Verbesserungen bei Trikotek nicht einfach durch Kontrollen erreicht wurden, sondern durch Folgeaktivitäten zur Mitarbeiterschulung, Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Prozessen, Verifizierung und Berichterstattung. Dieser ganzheitliche Managementansatz in punkto Sicherheit und Gesundheitsschutz wird jetzt durch den OHSAS 18001 Prozess unterstützt.

Trikotek erlangte als erster unserer türkischen Zulieferer die OHSAS 18001 Zertifizierung. Das Beispiel des Unternehmens hat neue Maßstäbe für die lokale Beschaffungskette gesetzt, wo wir jetzt allgemein eine Verbesserung der SGU-Bedingungen feststellen können.

Standards of Engagement

Authenticity. Inspiration. Passion. Commitment. Innovation. Honesty. Dies sind einige der wichtigsten Werte, für die die adidas Gruppe einsteht. Wir messen uns nicht nur selbst an diesen Werten, sondern auch unsere Geschäftspartner.

Wir erwarten von unseren Partnern – gleich ob Auftragnehmer, Subunternehmer, Zulieferer oder andere –, dass sie sich bei der Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit entsprechend den vorgenannten Werten fair, integer und verantwortungsbewusst verhalten.

Diese Verhaltensnormen sind für uns maßgeblich, wenn wir Geschäftspartner auswählen und vertraglich an uns binden, die in Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen und Werten Arbeitsplatzstandards und Geschäftspraktiken befolgen. Als Leitprinzipien helfen sie uns aber auch, mögliche Probleme zu identifizieren und sie bereits in der Entstehungsphase gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern zu lösen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie Aktionspläne zur laufenden Verbesserung betrieblicher Arbeitsbedingungen entwickeln. Die Umsetzung dieser Pläne wird von den Geschäftspartnern selbst, unserem eigenen Team und externen, unabhängigen Teams überwacht. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie in ihren Werken die Einhaltung folgender Grundsätze und Verfahrensweisen sicherstellen:

I. Allgemeiner Grundsatz

Unsere Geschäftspartner haben ihre Geschäfte in völliger Übereinstimmung mit den jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen zu führen.

II. Beschäftigungsgrundsätze

Wir arbeiten nur mit solchen Partnern zusammen, die ihre Mitarbeiter in Bezug auf Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen fair und gesetzeskonform behandeln. Insbesondere gilt Folgendes:

Zwangsarbeit: Geschäftspartner dürfen keine Zwangsarbeiter beschäftigen, weder in Form von Gefangenenarbeit, Sklavenarbeit oder einer sonstigen Form von Zwangsarbeit. Kein Mitarbeiter darf mit Gewalt oder durch Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden.

Kinderarbeit: Geschäftspartner dürfen keine Kinder unter 15 Jahren oder schulpflichtige Kinder in Ländern, in denen das schulpflichtige Alter über 15 Jahren liegt, beschäftigen.

Diskriminierung: Wir erkennen an und respektieren kulturelle Unterschiede. Wir sind der Meinung, dass Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten, bestimmte Tätigkeiten auszuführen, beschäftigt werden müssen, nicht aufgrund persönlicher Merkmale oder Überzeugungen. Wir suchen Geschäftspartner, die diese Auffassung mit uns teilen und die sicherstellen, dass sie bei ihren Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken niemanden wegen Rasse, nationaler Abstammung, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Familienstand, Mitgliedschaft in einer Organisation oder politischer Überzeugung benachteiligen.

Löhne und Sozialleistungen: Unsere Geschäftspartner erkennen an, dass Grundlöhne mindestens den Lebensunterhalt und darüber hinaus einige zusätzliche Ausgaben abdecken müssen. Geschäftspartner haben ihren Mitarbeitern grundsätzlich den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn bzw. den in der Branche üblichen Lohn, falls dieser höher liegt, zu bezahlen. Sie haben den gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen Rechnung zu tragen. Löhne müssen entweder bar, per Scheck oder in sonst üblicher Form direkt an die Mitarbeiter ausbezahlt werden; Informationen bezüglich des Lohns müssen den Mitarbeitern in einer für sie klaren und verständlichen Form gegeben werden. Vorschüsse sowie Lohnabzüge sind sorgfältig zu überprüfen und müssen den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

Mitarbeiter müssen für Überstunden zusätzlich zum normalen Lohn gesetzlich vorgeschriebene Zuschläge erhalten. Wo keine gesetzliche Regelung existiert, sind angemessene Zuschläge zu zahlen.

Arbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf einschließlich Überstunden 60 Wochenstunden nicht übersteigen; gesetzliche Bestimmungen, die niedrigere Höchststunden vorsehen, gehen vor. Mitarbeiter müssen mindestens 24 zusammenhängende Stunden Freizeit pro Woche sowie bezahlten Jahresurlaub erhalten.

Koalitionsfreiheit: Geschäftspartner haben das Recht jedes Mitarbeiters, Vereinigungen nach eigener Wahl beizutreten bzw. solche zu gründen, anzuerkennen und zu respektieren. Falls gesetzliche Bestimmungen das Koalitionsrecht einschränken, darf der Geschäftspartner seine Mitarbeiter nicht daran hindern, auf alternative Weise legale Vereinigungen zum Aushandeln von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu bilden. Zumindest hat der Geschäftspartner Einrichtungen zu schaffen, die dem Informationsaustausch mit Mitarbeitern dienen.

Disziplinarmaßnahmen: Jeder Mitarbeiter muss mit Würde und Respekt behandelt werden. Kein Mitarbeiter darf körperlicher, sexueller, psychologischer oder verbaler Belästigung oder sonstigem Missbrauch ausgesetzt werden.

III. Gesundheit und Sicherheit

Geschäftspartner haben für ein sicheres und die Gesundheit erhaltendes Arbeitsumfeld zu sorgen. Geeignete Vorsorgemaßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind zu treffen. Dazu gehört auch Schutz vor Feuer, Unfällen und giftigen Substanzen. Beleuchtungs-, Belüftungs- und Heizungsanlagen müssen ausreichend vorhanden sein. Saubere und zahlenmäßig ausreichende sanitäre Einrichtungen müssen den Mitarbeitern jederzeit frei zugänglich sein. Die Fabriken müssen Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen erlassen und deutlich bekannt geben. Falls Unterkünfte für Mitarbeiter gestellt werden, gelten diese Anforderungen auch insoweit.

IV. Umweltbestimmungen

Geschäftspartner haben die Bedingungen sämtlicher jeweils anwendbarer Umweltgesetze und –bestimmungen zu erfüllen. Unsere Geschäftspartner sollten sich um die ständige Verbesserung der Umweltbedingungen bemühen, unter denen sie selbst und ihre Zulieferer produzieren. Dies bedeutet: die Beachtung des Prinzips der Nachhaltigkeit bei betrieblichen Entscheidungen, der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen, saubere Produktion, Verhinderung von Umweltverschmutzung und die Entwicklung und Verwendung von Materialien, Technologien und Produkten, die sich am Prinzip der Nachhaltigkeit orientieren.

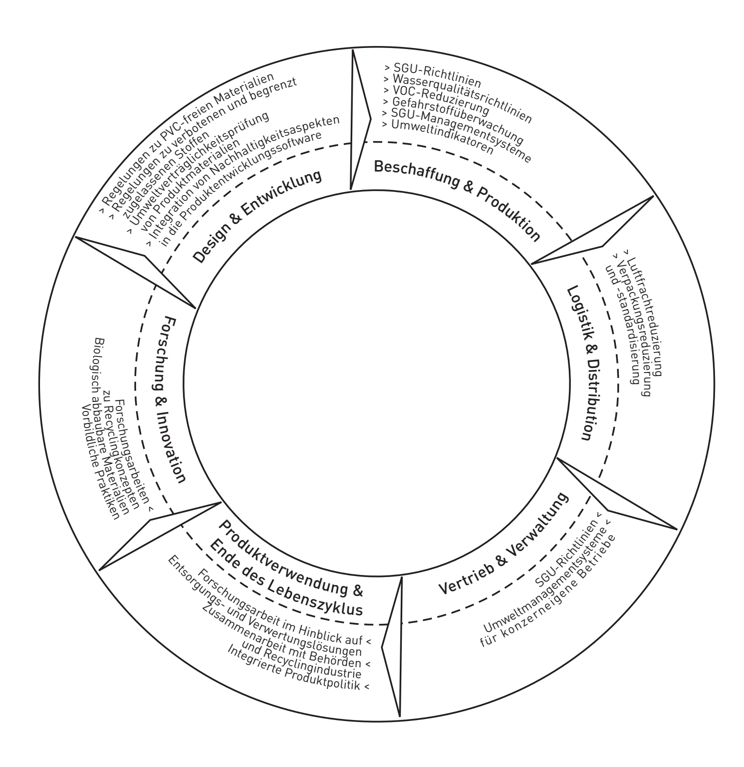
V. Gemeinnütziges Engagement

Wir bevorzugen Geschäftspartner, die sich um eine Verbesserung der Bedingungen in den Ländern, in denen sie tätig sind, bemühen.

Umwelt

Wir sind dafür verantwortlich, unsere Umwelt zu schützen und sie für künftige Generationen zu bewahren. Unsere Produkte haben in jeder Phase ihres Lebenszyklus Auswirkungen auf die Umwelt – vom Produktdesign bis zur Entsorgung. Unsere Maßnahmen konzentrieren sich auf die Fertigung unserer Produkte an den Standorten unserer Zulieferer, wo mehr als 95% unserer Produkte hergestellt werden.

Im Umgang mit den Umweltauswirkungen in unseren eigenen Produktionsstätten sowie in unserer Beschaffungskette haben wir einen systembasierten Ansatz gewählt. Innerhalb des Lebenszyklus unserer Produkte gibt es zwei Punkte im Produktdesign- und -entwicklungsprozess, an denen wir die Umweltauswirkungen des Unternehmens entscheidend beeinflussen können. Der erste Punkt ist die Verbesserung der Materialien, die in unsere Produkte einfließen, der zweite ist die Vermeidung von Umweltverschmutzung in den Fabriken.



Umgang mit Umweltauswirkungen

Am besten können wir die Umweltauswirkungen in unseren Zulieferbetrieben beeinflussen, indem wir die Einführung von Umweltmanagementsystemen fördern. Um die Zertifizierung für ein Managementsystem zu erhalten, muss ein Zulieferer sich konsequent mit dem Thema auseinandersetzen und die richtigen Mittel einsetzen. Umweltmanagementsysteme verpflichten den Zulieferer zu laufender Verbesserung im Betrieb.

Wir nutzen unsere eigenen Standorte als Beispiele für vorbildliche Maßnahmen und unterstützen die Zulieferer mit Schulungen und durch die Bereitstellung von Richtlinien.

- adidas Produktionsstandorte
- Verwaltungsbüros
- Standorte unserer Zulieferer
- Fallstudie Evervan, China: Viel erreichen und andere inspirieren

adidas Produktionsstandorte

Die adidas Gruppe betreibt weltweit vier Produktionsstätten, in denen die SGU-Maßnahmen von designierten SGU-Beauftragten koordiniert werden. Unternehmensrichtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz wurden aufgestellt, um die Arbeit der Betriebsleiter und SGU-Beauftragten zu unterstützen.

2005 wurden gegen keinen der konzerneigenen Standorte Strafverfahren wegen Umweltvergehen eingeleitet.

Die Umweltstatistik unserer Hauptstandorte finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Scheinfeld

Diese Schuhfabrik stellt mit 52 Beschäftigten Premium-Fußballschuhe und maßgefertigte Schuhe her, unterhält aber auch ein Lager und eine Abteilung für Flocktransferdruck. Der Standort erhielt 1998 und 2004 die Zertifizierung nach EMAS II und im Jahr 2005 wurde eine Jahresumweltprüfung dieses Standorts durch einen externen Prüfer durchgeführt.

adidas-Suzhou

adidas-Suzhou gehört zu unserer chinesischen Tochtergesellschaft und stellt Bekleidung für den internationalen und lokalen Markt her. Die Fabrik ist seit 2002 nach ISO 14001 zertifiziert. Der Produktionsleiter, der Werksleiter, der Büroleiter und der Verwalter sind qualifizierte interne ISO-14001-Prüfer.

Aufgrund der Vergrößerung der Lagerfläche für Rohstoffe um etwa 70% stieg der durchschnittliche monatliche Energieverbrauch zwischen 2004 und 2005 um ca. 16% an. Ein externer Berater überprüfte im Juli 2005 die Abwasserqualität und den Lärmpegel, wobei alle Werte den lokalen Standards entsprachen.

Carlsbad TMaG

Durch die Einführung der so genannten 6S-Methode (Sort, Straighten, Shine, Standardise, Safety, Sustain = Sortieren, Ordnen, Säubern, Standardisieren, Sichern, Erhalten) strukturierte unser Standort in Carlsbad, Kalifornien, die Büro- und Arbeitsplatzgestaltung neu und verbesserte seine Leistungen im Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbereich.

Verwaltungsbüros

Die meisten unserer Beschaffungsbüros, Verkaufsniederlassungen, Lager und Verwaltungsstandorte haben im Vergleich zu den Fertigungsbetrieben nur sehr geringe Umweltauswirkungen. Um die SGU-Aktivitäten kümmern sich die zu diesem Zweck eingesetzten SGU-Beauftragten oder die jeweilige Betriebsleitung.

Zusätzlich zur Einhaltung der jeweiligen landesspezifischen gesetzlichen Vorschriften wurden Unternehmensrichtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz aufgestellt, um die Arbeit der Betriebsleiter und SGU-Beauftragten zu unterstützen. Diese Richtlinien geben Hinweise auf vorbildliche Maßnahmen für die Ergonomie am Arbeitsplatz, den ökologischen Einkauf von Büromaterial und die Einsparung

von Ressourcen. Wir werden z.B. ab Mitte 2006 neues Büropapier einsetzen, das chlorfrei recycelte Materialien enthält, aber dennoch so hochwertig aussieht, wie unsere Designabteilungen es sich wünschen.

Einbau umweltschonender Techniken
Bei der Planung neuer oder der Renovierung vorhandener Gebäude achten wir auf die umweltfreundliche Gestaltung. So wurden z.B. beim Umbau unserer Konzernzentrale in Herzogenaurach aus ehemaligen Kasernen ganz spezielle Maßnahmen ergriffen, wie die Verwendung von recycelten Materialien, die Vermeidung einer energieintensiven Klimaanlage und der Einbau innovativer Heiz- und Kühlsysteme im Mitarbeiterrestaurant STRIPES.

adidas Amerika in Portland nahm an einer technischen Studie im Bundesstaat Oregon teil, um die Energieeinsparungen durch die Veränderung des bisherigen Heizsystems zu ermitteln.

Standorte unserer Zulieferer
Wir ermutigen unsere Zulieferer, unserem Beispiel zu folgen und Managementsysteme einzurichten. Viele unserer Schuhfabriken in Asien waren richtungweisend in der Einführung von Umweltmanagementsystemen und immer mehr Produktionsbetriebe für Bekleidung, Ausrüstung und Zubehör folgen ihrem Beispiel.

Eine Tabelle der Zulieferer mit Zertifizierungen auf den Gebieten Umwelt, Sicherheit und Gesundheit finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Evervan, China: Viel erreichen und andere inspirieren
Am Standort Evervan, einem unserer großen Schuhlieferanten in China, wurden im Rahmen der ISO 14001 Zertifizierung im Jahr 2003 und der Anwendung unseres Handbuchs für vorbildliche Umweltmaßnahmen verschiedene Initiativen und Projekte abgeschlossen:
- Bessere Emissions-, Staub- und Lärmkontrolle in den Arbeitsbereichen
- Strengere Regelung des Umgangs mit Chemikalien
- Ersatz von Dieselöl als Hauptenergiequelle in der Kantine
- Einrichtung eines neuen Abfallmanagementsystems
- Ein Energiesparprojekt.

Die Energieeinsparungen betrugen bei den Kompressoren 15%, bei den Hochenergieanlagen wie Mixern und Gummimühlen 21%. Ein System zum Recyceln von kondensiertem Dampf spart 814 Tonnen Wasser und 15,1 Tonnen Diesel pro Monat ein, so dass es sich schon nach 30 Tagen amortisiert hatte.

Evervan meldete insgesamt folgende Zahlen:
- Wassereinsparung: 23,8% [ml/Paar/Monat]
- Stromeinsparung: 2,68% [kWh/Paar/Monat]
- Dieseleinsparung: 42,5% [kg/Paar/Monat]
- Gaseinsparung: 47,6% [kg/Paar/Monat]
- Anteil wieder verwerteter Abfallstoffe: 47,6%.

Apache II, China: Von Evervan lernen
Die Ergebnisse bei Evervan haben andere Zulieferer inspiriert. So setzte zum Beispiel die neue Schuhfabrik Apache II in China die Erkenntnisse von Evervan in ihrem neuen Betrieb um. Im Vergleich zu dem bestehenden Betrieb konnten mehrere hundert Liter Dieselöl und 30 Tonnen Frischwasser pro Tag eingespart werden, und zwar infolge der Installation eines Dampf-Recycling und einer Wärmerückgewinnungsanlage, die die von den Dieselgeneratoren produzierte Warmluft nutzt.

Verbesserung der Materialien

Wir versuchen, umweltschädliche Materialien und Prozesse bereits in der Designphase zu eliminieren und stattdessen zunehmend nachhaltige Materialien einzusetzen.

Erfahren Sie im folgenden mehr über die verschiedenen Initiativen, die uns bei der Verbesserung der Materialien helfen.
- Materialauswahl
- Nachhaltig angebaute Baumwolle
- Wiederverwertung von Materialien
- Verzicht auf PVC
- Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen
- Integrierte Produktpolitik
- Produktsicherheit

Materialauswahl
Wir verwenden grundsätzlich keine Rohmaterialien von bedrohten oder gefährdeten Tierarten, die auf der Roten Liste der International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN) stehen. Ebenso ist Leder, das durch nicht artgerechte Behandlung frei lebender oder gezüchteter Tiere gewonnen wird, für die Herstellung unserer Produkte nicht akzeptabel.

Materialien, die an die adidas Gruppe geliefert werden, müssen den lokalen Vorschriften und Gesetzen in Bezug auf Umweltverträglichkeit und Produktsicherheit entsprechen. Deshalb erwarten wir von unseren Zulieferern, dass:
- die Materialien weder bei der Verwendung noch bei der Entsorgung giftig sind
- die Verwendung der Materialien nicht zu giftigen Emissionen beim Fertigungsprozess führt
- Produkte unter bestmöglichen Umweltbedingungen und mit der besten verfügbaren Technologie hergestellt werden.

Nachhaltig angebaute Baumwolle
Wir haben die Verwendung von Baumwolle aus zertifiziert biologischem Anbau untersucht. Biologisch angebaute Baumwolle ist schwieriger zu beschaffen und erweist sich als kostenintensiver. Außerdem ist sie keine befriedigende Lösung für das Hauptproblem beim Baumwollanbau – den extrem hohen Wasserverbrauch.

Gemeinsam mit anderen Stakeholdern beteiligen wir uns an einer Initiative unter dem Motto „Better Cotton“, die einen nachhaltigeren Baumwollanbau durch Kompetenzaufbau und Schulung der Baumwollproduzenten fördert. Dies steht in Einklang mit unserem allgemeinen Bemühen um Kompetenzbildung in unserer Beschaffungskette. Gemeinsam mit anderen Markenunternehmen, Nicht-Regierungsorganisationen und Umweltorganisationen haben wir einen Fünf-Jahres-Plan erstellt, dessen Ziel die Entwicklung und Umsetzung besserer Standards und Praktiken für den regulären Baumwollanbau ist.

Die beteiligten Unternehmen überprüfen ihre eigenen Beschaffungspraktiken und suchen nach Strukturen, von denen alle Mitglieder der Beschaffungskette profitieren, vom Baumwollanbauer und der -spinnerei über den Bekleidungshersteller bis zum Einzelhändler. Das Entdecken dieser Win-Win-Konstellationen und die Anregung weiterer ähnlicher Arrangements ist entscheidend für das Erreichen des Projektziels, möglichst viele Käufer für dieses Konzept zu gewinnen und so eine kritische Masse zu schaffen, die „bessere Baumwolle“ nachfragt.

Wiederverwertung von Materialien
Im Rahmen eines Pilotprojekts in Vietnam wurden alte Gummisohlen recycelt und die gewonnenen Materialien zur Herstellung neuer Schuhe und Sohlen verwendet. Um die Qualitätsanforderungen zu erfüllen, wurden verschiedene Kombinationen aus Alt- und Neumaterial getestet und Rückmeldungen von den Kunden eingeholt. Obwohl keine größeren Qualitätsprobleme auftraten, wurde das Konzept nicht global für alle Gummianwendungen umgesetzt. Der Grund hierfür waren die damit verbundenen signifikanten Einschränkungen bei Farben und Design. Die Idee wird, je nach Schuhmodell, für bestimmte Gummidesigns weiterverfolgt.

Verzicht auf PVC
2000 beschlossen wir, bei unseren Produkten soweit wie möglich auf PVC zu verzichten. Inzwischen haben wir für die meisten Anwendungen Alternativen gefunden und eingeführt. In manchen Ländern sind jedoch keine geeigneten Ersatzmaterialien verfügbar, so dass einige lokal produzierte Sportschuhmodelle vereinzelt noch PVC enthalten.

2005 haben wir uns erneut mit Materialexperten beraten, um die Umweltauswirkungen chlorbasierter Materialien zu erforschen. Solche Materialien kommen in der Branche häufig anstelle von PVC zum Einsatz. Diese Beratungen sind äußerst wichtig, damit wir die Umweltauswirkungen bereits in einem frühen Stadium der Entwicklung vorhersehen können. Wir haben eine Überprüfung der zur Herstellung von Schuhen verwendeten Materialien eingeleitet, um potenzielle Alternativen zu finden, wo immer dies praktikabel und technisch machbar ist.

Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen
Gefahrstoffe sind Substanzen, die erwiesenermaßen oder potenziell schädlich für Mensch oder Umwelt sind. Unsere Unternehmenspolitik verlangt, dass unsere Zulieferer die Verwendung solcher Substanzen vermeiden.

Auch 2005 haben wir unsere Maßnahmen und internen Verfahren zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen gemäß „A-01˝-Materialanforderungen wieder aktualisiert und ausgeweitet, um zu gewährleisten, dass unsere Produkte umweltverträglich und sicher sind. Unsere Grundsätze wurden sowohl durch wissenschaftliche Experten als auch durch Umweltschutzgruppen überprüft.

An die adidas Gruppe gelieferte Materialien müssen weltweit den strengsten lokalen Vorschriften genügen. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass:
- die Materialien weder bei der Verwendung noch bei der Entsorgung giftig sind
- die Verwendung der Materialien nicht zu giftigen Emissionen beim Fertigungsprozess führt
- die Produkte unter den bestmöglichen Bedingungen unter Verwendung der bestmöglichen Technologie hergestellt werden
- die Materialien die Beschaffungsstandards der Einzelhändler, die Kundenerwartungen und die von Verbraucherorganisationen empfohlenen Standards einhalten.

Wir informieren unsere Rohstofflieferanten regelmäßig über neue wissenschaftliche Erkenntnisse und Entwicklungen. Lieferanten müssen nachweisen, dass ihre Materialien unseren Standards entsprechen, indem sie regelmäßig Materialprüfungen unabhängiger Testinstitute vorlegen. Materialien und Produkte werden Stichproben unterzogen.

Lesen Sie dazu unsere „A-01˝-Materialanforderungen im Abschnitt Umwelt auf unserer Website.

EU-Gesetzentwurf REACH
Wir haben die Entwicklung des EU-Gesetzentwurfs über Chemikalien mit der Bezeichnung REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals/Registrierung, Evaluierung und Zulassung von Chemikalien) genauestens verfolgt. Als Unternehmen, das sich um nachhaltige Praktiken und die Erfüllung von Kundenbedürfnissen bemüht, sind wir der Ansicht, dass die REACH-Initiative ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu verbesserter Transparenz bei der Verwendung chemischer Substanzen ist, die zu sichereren Produkten führen wird.

Da die endgültige Struktur und die spezifischen Anforderungen von REACH noch nicht feststehen, ist es schwer vorherzusagen, wie das Gesetz sich auf die internationalen Handelsvereinbarungen, Beschaffungs- und Produktionsbeziehungen, die Unternehmensführung und auf kleine und mittelständische Unternehmen auswirken wird. Wir werden den Gesetzentwurf weiter beobachten. Um die zukünftigen Auswirkungen von REACH auf unser Unternehmen besser zu verstehen und unsere Ansichten einzubringen, stehen wir in engem Kontakt mit anderen Markenunternehmen, der Foreign Trade Association und Funktionären der EU-Behörden.

Integrierte Produktpolitik
Bei der integrierten Produktpolitik (IPP) werden zunächst die Umweltauswirkungen in allen Phasen des Produktlebenszyklus ermittelt. Dann werden gemeinsam mit Stakeholdern Lösungen zu ihrer Reduzierung erarbeitet, die sowohl der Umwelt als auch dem Unternehmen zugute kommen. Die IPP-Strategie ergänzt die bestehenden umweltpolitischen Maßnahmen.

adidas erprobte den IPP-Ansatz im Rahmen eines vom Bayerischen Umweltministerium geförderten Pilotprojekts zur Beurteilung der Umweltauswirkungen eines Sportschuhs. Die in Zusammenarbeit mit der Umweltberatung INTECHNICA durchgeführte Initiative deckt alle Phasen des Produktlebenszyklus ab: von der Förderung der natürlichen Rohstoffe bis zur Wiederverwertung bzw. Entsorgung. Unter Mitwirkung von adidas Vertretern aus vielen verschiedenen Funktionsbereichen wurde ein Fußballschuhmodell ausgewählt und alle relevanten Daten über die Umweltauswirkungen dieses Produkts von seinen Anfängen bis zur Entsorgung zusammengetragen.

Ergebnisse
Wir berechneten die gesamten Umweltauswirkungen des Schuhs, stellten fest, welche Phasen seines Lebenszyklus die größten Auswirkungen auf die Umwelt haben, und untersuchten Möglichkeiten zu ihrer Reduzierung. Außerdem konnten wir quantifizieren, welchen Unterschied die Verwendung anderer Materialien, Komponenten oder Fertigungsprozesse in Bezug auf die Gesamtumweltbelastung bewirkte. Damit kann das Berechnungssystem als zusätzliche Entscheidungshilfe bei Materialauswahl, Design und Entwicklung eingesetzt werden.

Entwicklungen im Jahr 2005
Um die Praxisrelevanz des innovativen Evaluierungsinstruments zu testen, wurde ein neues Fußballschuhmodell, das 2006 auf den Markt kommt, während seiner Entwicklung 2005 nach IPP-Kriterien beurteilt. Aufgrund erheblicher Unterschiede im Aufbau und bei den speziellen Leistungsaspekten der Schuhe ist es nicht möglich, die Daten für dieses neue Produkt und das ursprünglich ausgewählte Modell direkt miteinander zu vergleichen. Wir konnten jedoch einen Rechenprozess entwickeln, der es uns in Zukunft ermöglichen wird, Produkte mit gleicher Konstruktionskomplexität zu vergleichen und daraus Schlüsse über ihre relativen Umweltauswirkungen zu ziehen.

Produktsicherheit
Um die Qualität und die Sicherheit unserer Produkte zu garantieren, werden alle verwendeten Materialien sowie Produktmuster getestet, wobei Standardspezifikationen und -verfahren für die Werkstoff- und Produktprüfung zum Einsatz kommen.

2005 haben wir die internen Verfahren zur Prüfung von Konzepten und Prototypen auf ihre Sicherheit und ihre Umweltauswirkungen verstärkt.

Innovative Produkteinführungen wie der adidas_one wurden auf die Einhaltung der bestehenden und zukünftigen gesetzlichen Anforderungen überprüft und dort, wo es nötig war, haben wir Anpassungen vorgenommen.

Im Jahr 2005 gab es keine Produktrückrufe aufgrund von Mängeln bei der Produktsicherheit.

Vermeidung von Umweltverschmutzung

Wir unterstützen unsere Zulieferer mit Richtlinien und Leitfäden und führen eine Initiative zur Reduzierung des Einsatzes von Lösungsmitteln, die flüchtige organische Verbindungen (VOC) enthalten, durch. Darüber hinaus sind wir bestrebt, die CO_2-Emissionen beim Transport unserer Produkte zu senken.
- Unterstützung der Zulieferer
- Umweltkennzahlen
- Reduzierung flüchtiger organischer Verbindungen (VOC)
- Abfallmanagementstrategie
- CO_2-Emissionen durch Transporte und Reisen

Unterstützung der Zulieferer
Wir helfen unseren Zulieferern durch Beratung und Unterstützung, die Umweltauswirkungen in ihren Fabriken zu verringern. Im Jahr 2000 haben wir unsere Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) veröffentlicht, gefolgt vom detaillierten Handbuch für vorbildliche Umweltpraktiken im Jahr 2002. Die Darstellung vorbildlicher Maßnahmen motiviert unsere Zulieferer, ihre Leistung zu verbessern und gibt ihnen eine praktische Anleitung, wie sie dies bewerkstelligen können.

2005 haben wir die spezifischen Bedürfnisse unserer Zulieferer untersucht, um ihre Umweltprioritäten zu verstehen, die entsprechend der Komplexität der Produkte und den Produktionsprozessen an den Standorten stark voneinander abweichen. Viele nannten den Energieverbrauch als eine ihrer größten Sorgen. Der drastische Anstieg der Ölpreise hat sich auf die Energiekosten ausgewirkt. In China, wo sich die Fabriken mehrerer unserer Zulieferer befinden, kam es infolge der starken Energienachfrage zu Stromausfällen. 2006 werden wir unsere Unterstützung weiter auf die Kompetenzbildung im Energie- und Ressourcenmanagement konzentrieren und dazu externe Experten heranziehen.

Umweltkennzahlen
Es wurde eine Reihe detaillierter Umweltindikatoren entwickelt und vorwiegend in unseren Schuhfabriken eingeführt, um die Umweltauswirkungen der Schuhproduktion zu messen, zu verfolgen und zu analysieren. Unterschiede in der technischen Komplexität der verschiedenen Produktmodelle führen immer wieder zu Abweichungen bei der Sammlung und Interpretation der Daten.

Die Vollständigkeit und Genauigkeit der Daten ist jedoch inzwischen so weit entwickelt, dass wir den durchschnittlichen Ressourcenverbrauch für ein Paar Sportschuhe von unseren wichtigsten Schuhlieferanten in Asien, die mehr als 95% aller adidas Schuhe herstellen, berechnen können.

Durchschnittliche Umweltauswirkungen pro Schuhpaar im Jahr 2005
- Der Energieverbrauch beträgt 2,93 KWh/Paar.
- Die Abwassermenge pro Paar beträgt 0,057 m^3.
- Die Abfallquote in Prozent des Produkts: 10% des Rohleders und 12% des synthetischen Obermaterials (Diese Zahlen wurden in einem Prozessstadium vor der Zuführung des Altmaterials zum Abfallmanagementprogramm ermittelt.)
- Der durchschnittliche VOC-Verbrauch pro Paar beträgt 20,5 g.

Das Indikatorsystem ist inzwischen ein zuverlässiges Hilfsinstrument für unsere Schuhzulieferer. Dank der Indikatoren können die Hersteller nicht nur ihren Ressourcenverbrauch ermitteln, sondern auch Einsparungspotenziale und -ziele identifizieren. Wir werden sie auch weiterhin beim Einsatz dieser Hilfsmittel unterstützen, damit sie die möglichen Einsparungen realisieren können.

Reduzierung flüchtiger organischer Verbindungen (VOC)
Seit 2000 setzen wir uns konsequent dafür ein, die Emissionen von VOCs in Schuhfabriken in Asien zu reduzieren. Unser Ziel ist eine durchschnittliche VOC-Emission von 20 g/Paar Schuhe. VOCs (Volatile Organic compounds) – flüchtige organische Verbindungen – sind in den Lösungsmitteln enthalten, die bei der Herstellung von Sportschuhen und Sportausrüstung eingesetzt werden. Sie können Atem- und andere gesundheitliche Probleme bei den Beschäftigten auslösen.

Unsere Schuhzulieferer haben den jährlichen Mittelwert von 140 g Lösungsmittel pro Paar im Jahr 2000 auf 20,5 g/Paar im Jahr 2005 reduziert. Wir haben die tatsächliche Belastung am Arbeitsplatz gemessen, indem wir die Beschäftigten baten, während der Arbeit Messgeräte an ihrer Kleidung zu tragen. Die gemessenen VOC-Emissionen lagen weit unter den Grenzwerten, wobei die Höchstwerte meist bei 30% lagen, in Einzelfällen auch bei 60%. Obwohl laut dieser Ergebnisse derzeit keine Beeinträchtigung für die Gesundheit der Beschäftigten besteht, bemühen wir uns um eine weitere Reduzierung der VOC-Emissionen.

Weitere Zahlen zur VOC-Reduzierung finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Abfallmanagementstrategie
Es wurden mehrere umfassende Studien und Untersuchungen durchgeführt, die sich mit potenziellen Strategien zur Abfallvermeidung und zum Recycling von Sportschuhen in Zulieferbetrieben in Asien befassten. Ein externer Berater führte Untersuchungen bei unseren Schuhherstellern in China, Indonesien und Vietnam durch. In Anbetracht der unterschiedlichen Abfallmengen und -quellen sowie der spezifischen lokalen Gegebenheiten zeigten die Ergebnisse die Notwendigkeit folgender Maßnahmen:
- Weitere Verbesserung des Systems zur Messung der Abfallmengen
- Entwicklung von mehr internen Recyclingsystemen
- Berücksichtigung lokaler Bedingungen und Hindernisse bei der Entwicklung neuer Ansätze für das Abfallmanagement.

Empfohlen wurden außerdem die Zusammenführung der Abfälle mehrerer Fabriken, um größere Mengen zu erhalten, sowie die Schaffung von Organisationen, die alle Dienstleistungen vom Sammeln über das Sortieren bis zum Recyceln der Abfälle bereitstellen.

CO_2-Emissionen durch Transporte und Reisen
Der Treibstoffverbrauch für den Transport von Produkten aus den Herstellerländern zu den jeweiligen Vertriebsmärkten verursacht Kohlendioxidemissionen, die wesentlich zur Klimaveränderung beitragen. Unser Grundsatz ist es, die Auswirkungen von Transporten

zu minimieren. Die meisten CO_2-Emissionen entstehen beim Flugverkehr. Deshalb konzentrieren sich unsere Anstrengungen auch weiterhin darauf, diese Transportmethode zu vermeiden oder zumindest auf ein Minimum zu beschränken.

Die Kohlendioxidemissionen werden in Gramm Kohlendioxid pro zurückgelegtem Kilometer und transportierter Tonne (g CO_2/km t) gemessen:

- Der Schiffstransport verursacht 17,5 g CO_2/km t
- Der Lkw-Transport verursacht 147 g CO_2/km t
- Der Lufttransport verursacht 903 g CO_2/km t.

2005 verringerte sich der Anteil des Lufttransports aufgrund der verbesserten Einhaltung der Produktions- und Liefertermine gegenüber dem Vorjahr, als wir Produkte termingerecht zu den großen Sportereignissen wie der Fußball-Europameisterschaft 2004 (UEFA EURO 2004™) und den Olympischen Spielen verschicken mussten. Eine vollständige prozentuale Aufgliederung der Frachtarten, die zur Versendung von adidas Produkten verwendet werden, finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Ausgleich für die Umweltauswirkungen des SEA-Teams
Die globale Präsenz unseres Konzerns mit weltweit mehr als 80 Niederlassungen und Zulieferern auf der ganzen Welt bedeutet, dass das Flugzeug ein häufig benutztes Transportmittel unserer Mitarbeiter ist. Das SEA-Team hat als internes Projekt all seine Flugreisen im Jahr 2005 erfasst und festgestellt, dass dadurch 34,2 metrische Tonnen an Kohlendioxidemissionen entstanden sind. Zum Ausgleich dieser Umweltauswirkungen finanzieren wir ein Projekt, das dem vom World Wide Fund for Nature (WWF) definierten Qualitätsstandard entspricht. Durch dieses Projekt wird der Bau von kleinen lokalen Biogasanlagen in Nepal finanziert. Sie tragen zur Verbesserung der lokalen Infrastruktur und der Lebensbedingungen bei, indem sie bessere Gesundheitsbedingungen für die Menschen schaffen. Gleichzeitig werden auch die lokalen Wälder und die Tier- und Pflanzenwelt geschützt.

Fallstudien

In diesem Abschnitt erfahren Sie, wie wir unsere Umweltgrundsätze in zwei Fabriken unserer Beschaffungskette angewendet haben. Eine Fallstudie untersucht die Vorteile, die durch die Einführung eines Umweltmanagementsystems erzielt wurden, in der anderen geht es um die Bekämpfung der Luftverschmutzung.

- Einführung eines Umweltmanagementsystems in einer Fußballfabrik in China
- Maßnahmen gegen Luftemissionen in der Fußballproduktion, Thailand

Einführung eines Umweltmanagementsystems in einer Fußballfabrik in China

China produziert nicht nur Sportschuhe und Sportbekleidung in großen Mengen, sondern ist inzwischen auch ein bedeutender Lieferant von Sportausrüstung, vor allem von Fußbällen, geworden.

Für das Erreichen der Unternehmensziele ist die effizientere Ressourcennutzung ein kritischer Erfolgsfaktor. Kuan Ho Sporting Goods Co. Ltd., einer unserer wichtigsten Lieferanten für maschinengenähte Fußbälle, hat seinen Fertigungsbetrieb im chinesischen Guangdong. Die Fabrik beschäftigt über 6.500 Arbeiter und Verwaltungsangestellte. Zur Effizienzsteigerung hat das Unternehmen unter unserer Anleitung in das Lean-Programm (schlanke Fertigung) investiert und wesentliche Fortschritte bei Arbeitsplatzbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheit gemacht. Nach anfänglichen Schwierigkeiten verpflichtete sich das Management für die effektive Umsetzung des SOE-Programms. Heute ist Kuan Ho einer unserer langfristigen Partner. Die Fabrik verfügt jetzt über ein umfassendes SGU-Managementsystem.

Der Zulieferer stellte sich den spezifischen Umweltherausforderungen, indem er auf eine Zertifizierung nach ISO 14001 und OHSAS 18001 hinarbeitete, die ihm im Januar 2005 auch erteilt wurde. Im Rahmen dieser Bemühungen wurden gezielt verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Verbesserungen im Umweltschutz
Mithilfe unseres Leitfadens für vorbildliche Umweltmaßnahmen ist es Kuan Ho von 2004 auf 2005 gelungen, seinen durchschnittlichen Energieverbrauch für einzelne Produktionseinheiten um fast 20% zu reduzieren (von 1,70 kWh/Einheit auf 1,36 kWh/Einheit). Dank dieser Einsparungen benötigte die Fabrik im Durchschnitt 53% weniger Dieselkraftstoff.

Das Chemikalienlager wurde vollständig umgebaut. Böden mit Auffangbecken, ein verbessertes Belüftungs- und Abzugssystem sowie ein effektiverer Umgang mit Chemikalien im Produktionsbereich trugen zu einer Minimierung der Emissionen bei. Ein neues Reinigungssystem unter Einsatz von Oberflächenionisierung anstelle von Lösungsmitteln senkte die VOC-Emissionen (VOC = flüchtige organische Verbindungen) um ca. 80 kg pro Tag.

Zusätzlich zur Reduzierung der Umweltauswirkungen der Fabrik bewirkten diese Maßnahmen auch einen Rückgang der Ausschussquote um 5%.

Schulung und Gesundheitskontrolle
Im Berichtsjahr wurden umfassende SGU-Schulungen durchgeführt, an denen 4.932 Beschäftigte teilnahmen. Eine spezielle Gesundheitskontrolle, bei der 746 Arbeitnehmer von einem externen medizinischen Dienstleister untersucht wurden, fand im April 2005 statt. Durch die Einführung des SGU-Systems ging die Zahl der Arbeitsunfälle von 95 im Jahr 2004 auf 50 im Jahr 2005 zurück.

Maßnahmen gegen Luftemissionen in der Fußballproduktion, Thailand

Thailand besitzt zwar eindeutige Gesetze für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Arbeitnehmerrechte, hat jedoch Mühe, diese in allen Industriebranchen gleichermaßen umzusetzen. Die Regulierungsbehörden konzentrieren sich bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgaben vorwiegend auf die Schwerindustrie. Da sich viele Leichtindustriebetriebe wie Textil- und Bekleidungshersteller in von der Schwerindustrie dominierten Zonen befinden, haben sie für die örtlichen Inspektoren eine relativ geringe Priorität.

Über die Fabrik
Molten Thailand Ltd ist seit vier Jahren ein wichtiger Ballzulieferer von adidas. Molten und adidas haben Technologien für neuartige Bälle entwickelt, darunter den Roteiro Ball für die Fußball-Europameisterschaft 2004 (UEFA EURO 2004™). Molten wurde von adidas als Hauptlieferant für den Spielball bei der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ ausgewählt.

Bei Molten produzieren 960 Beschäftigte in zwei Fabrikgebäuden Markenbälle und markenfreie Spielbälle. Die adidas Markenbälle werden in einer Fabrik mit modernen Sicherheitseinrichtungen produziert. Im anderen, älteren Fabrikgebäude, in dem markenfreie Spielbälle hergestellt werden, gab es Verstöße gegen unsere Standards, die die

Gesundheit der Belegschaft gefährdeten. Für uns war es ohne Bedeutung, dass es sich hierbei nicht um das Gebäude handelte, in dem unsere Produkte hergestellt werden. Uns ging es darum, dass unsere Standards in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit auf dem ganzen Fabrikgelände eingehalten werden.

Zusammenarbeit zur Lösung von Problemen
2004 arbeiteten unser SEA-Team und die örtliche Beraterfirma SERV Consulting mit der Geschäftsführung von Molten zusammen, um kritische Probleme bei Ventilation und Chemikaliensicherheit anzugehen. Mit einem strategischen Überwachungskonzept zur Identifizierung der Grundursachen zeigte das SEA-Team Mängel in der technischen Kontrolle und im Bewusstsein der Arbeiter auf. Daraufhin wurde SERV beauftragt, das Personalmanagementsystem des Unternehmens zu überprüfen und den Schulungsbedarf der Beschäftigten zu ermitteln.

Unsere Standards zielen darauf ab, die Verwendung gesundheitsschädlicher Substanzen zu vermeiden oder zumindest weitestgehend einzuschränken. Infolgedessen erließen wir ein Verbot für Toluol, einen wichtigen Bestandteil der Klebstoffe zum Verbinden von Spielballpanels. Für Molten bedeutete dies, dass sie die gleiche Qualität mit einem geringeren Einsatz gesundheitsgefährdender Chemikalien erreichen mussten.

Im Juli 2004 verpflichtete sich die Geschäftsleitung von Molten, Toluol aus dem Produktionsprozess vollständig zu eliminieren, und führte weniger schädliche Lösungsmittel ein. Kontrollen durch das SEA-Team ließen ebenso stetige Bemühungen um eine Verbesserung der Ventilationsanlagen erkennen. Außerdem beauftragte die Fabrik einen lokalen Berater für Chemikaliensicherheit und beschloss die Beantragung einer Zertifizierung nach ISO 14001. 2005 führten wir Schulungen für die Geschäftsführung und das Aufsichtspersonal von Molten durch und das Sicherheitsteam des Unternehmens wurde in Methoden zur Luftmessung an den Arbeitsplätzen geschult. Im September 2005 hatte Molten Toluol vollständig aus dem Herstellungsprozess eliminiert und erhielt für sein aufgebautes Umweltmanagementsystem die Zertifizierung nach ISO 14001.

Verbesserungen wurden positiv aufgenommen
Gewiss bedarf es auch weiterhin gemeinsamer Anstrengungen, um Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Molten weiter zu verbessern. Die Initiative der letzten zwei Jahre war jedoch eindeutig ein Erfolg.

„In der Vergangenheit hatte ich das Gefühl, dass das Fabrikgebäude für die adidas Produktion sicherer war als das, in dem ich arbeite, weil wir ein unzulängliches Ventilationssystem hatten. Jetzt hat sich die Arbeitsumgebung in meinem Fabrikgebäude gebessert. Der Chemikalienverbrauch wurde auf eine bestimmte Menge pro Tag beschränkt, was ebenfalls zu einer besseren Luftqualität beiträgt.“
Kommentar eines Arbeiters

Zur FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ äußerte sich ein anderer Arbeiter wie folgt:
„Ich bin sehr stolz darauf, dass wir in unserem Land Artikel für die Weltmeisterschaft produzieren. Der WM-Spielball ist schwieriger herzustellen als der Roteiro Ball, aber für mich ist es eine Herausforderung. Es macht mich stolz, ihn im Fernsehen und in den Zeitungen zu sehen, und ich erzähle allen, dass ich mit meiner Arbeit zu diesem besonderen Ball beigetragen habe.“

Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter sind unser entscheidender Erfolgsfaktor. Wenn wir unser Ziel erreichen wollen, weltweit führend in der Sportartikelindustrie zu werden, sind wir dazu auf die Talente, den Enthusiasmus und den engagierten Einsatz unserer Mitarbeiter angewiesen. Entsprechend definieren wir auch unsere Personalfunktionen und -ziele sowie unser Personalprogramm. Die Kommunikation zwischen Belegschaft und Management stellen wir sicher, indem wir die Mitarbeiter in die Entscheidungsprozesse einbeziehen.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich an den internen Mitarbeiter-Verhaltenskodex zu halten und wir als Arbeitgeber sind moralisch verpflichtet, ihre Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten. Dazu gehört auch die Entwicklung einer HIV/AIDS-Strategie. Die Vergütung unserer Beschäftigten muss fair sein und unserer sowie ihrer Leistung entsprechen.

Wir bemühen uns gezielt um die Weiterentwicklung und Bindung unserer Mitarbeiter, und darum, ein Klima zu schaffen, das unsere Mitarbeitervielfalt positiv bewertet, weltweite Mobilität fördert und unseren Mitarbeitern hilft, Beruf und Privatleben harmonisch miteinander zu verbinden („Work-Life-Balance"). Wir bieten unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit, an einer Vielzahl von internen Sportangeboten teilzunehmen.

Personalfunktionen und -ziele

Personalmanagement ist eine der Kernfunktionen im Rahmen der globalen Organisation unseres Konzerns. Zuständig für diesen Bereich ist die Abteilung Global Human Resources (HR), deren Leiter direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Global HR hat folgende wichtige Aufgaben im Konzern:
- Personalmanagement und Unterstützung der Schlüsselfunktionen – Global Operations, Global Marketing, Corporate Services, Regionen und Marken
- Global Services, einschließlich Vergütungs- und Mobilitätsmanagement
- Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung
- Interne Sportprogramme und Initiativen zur Harmonisierung von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance") in Deutschland
- Gemeinnütziges Programm in Deutschland
- Abteilungsübergreifende Themen, z.B. HR-Informationssysteme, Kommunikation, Personalmarketing.

Global HR konzentriert sich auf folgende Ziele:
- Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Teamgeist, Leidenschaft, Engagement und Leistung fördert
- Vermittlung einer Leistungskultur, die auf starken Führungsqualitäten basiert und zu Spitzenleistungen anregt
- Entwicklung der adidas Gruppe zum bevorzugten Arbeitgeber.

Personalprogramme

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind mit ihrer Kompetenz und ihrem Einsatz Erfolgsgaranten unseres Unternehmens. Mit mehr als 15.900 Beschäftigten in über 80 Ländern stehen wir vor der Herausforderung, Personalstrategien zu entwickeln, die global umgesetzt werden können. Der erste Schritt besteht darin, die gemeinsamen Aufgaben zu definieren, die sich uns in diesem Bereich stellen – wo immer wir tätig sind:
- Talentmanagement – Rekrutierung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter sowie ihre Entwicklung und Karriereplanung, die auf den spezifischen Bedarf unseres Konzerns abgestimmt sind
- Mitarbeiterorientierter Führungsstil – gezielte Ausrichtung von Management und Mitarbeitern auf gemeinsame Ziele durch bessere Kommunikation und effektivere Systeme für Mitarbeiter-Feedback
- Leistungsmanagement – Förderung einer ergebnisorientierten Managementkultur, die Feedback in alle Hierarchierichtungen unterstützt, um eine laufende Weiterentwicklung und Verbesserung zu erreichen
- Motivation – Bereitstellung von Bonus- und Anreizprogrammen sowie Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Wohlbefinden, Einsatz und Leistung der Mitarbeiter fördert
- Kommunikation – transparentere, effektivere Kommunikation auf allen Konzernebenen und an allen Standorten.

Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, konzentriert sich unser Programm auf fünf Kernprozesse des Personalmanagements: Mitarbeiter werben, rekrutieren, entwickeln, belohnen und binden.

Einbeziehung der Mitarbeiter

Beteiligung und Mitbestimmung unserer Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle im Rahmen der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen in der adidas Gruppe.

Die Gruppe hat bei adidas in Deutschland und in anderen europäischen Tochtergesellschaften Betriebsräte eingerichtet. Die Mitglieder der Betriebsräte werden von der Belegschaft gewählt.

Drei Betriebsratsvertreter gehören auch dem Aufsichtsrat an. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung der adidas Gruppe. Ihm obliegt ferner die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstands.

Der Standort entscheidet über die Art der Mitarbeiterbeteiligung:
- Betriebsrat der Konzernzentrale
- Europäischer Betriebsrat
- Mitarbeiterbeteiligung außerhalb Europas.

Betriebsrat der Konzernzentrale
2005 konzentrierte sich der Betriebsrat der Konzernzentrale schwerpunktmäßig auf die folgenden Projekte:
- Einstufung von Tätigkeiten und Leistungs-/Vergütungssystem (Performance Evaluation and Planning, PEP)
- Harmonisierung von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance"), Prüfung der Familienfreundlichkeit (Family Audit)
- Verlängerung der Arbeitszeit zur Sicherung der Arbeitsplätze in Scheinfeld und Uffenheim bis 2010
- Jährlicher Leistungsbonus für anspruchsberechtigte Mitarbeiter

- Unterstützung von Mitarbeiterversetzungen aufgrund der Umstrukturierung in Scheinfeld
- Interne Vereinbarungen zur Nutzung von Internet, Handy/Telefon und E-Mail bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitern, die aus der Elternzeit zurückkehren oder auf Abruf tätig sind.

Europäischer Betriebsrat
Der europäische Betriebsrat (EBR) besteht zurzeit aus neun Delegierten aus sieben europäischen Ländern. Die positive Zusammenarbeit zwischen dem europäischen Betriebsrat, dem Betriebsrat der Konzernzentrale und dem SEA-Team setzte sich im Jahr 2005 fort. Die Mitglieder des Betriebsrats der Konzernzentrale und des europäischen Betriebsrats sowie Vertreter der Gewerkschaften werden regelmäßig über die Fortschritte des Programms zur Standardeinhaltung informiert. 2005 wurden die Betriebsratsmitglieder außerdem eingeladen, an Fabrik-Audits und an der Evaluierung eines Projekts zur Förderung der Kommunikation zwischen Belegschaft und Management teilzunehmen.

Mitarbeiterbeteiligung außerhalb Europas
Während Mitarbeiter der adidas Gruppe in Herzogenaurach und Portland Zugang zur Geschäftsführung in unterschiedlichster Form haben, ist die Realisierung effektiver Kommunikationskanäle bei Beschaffungsbüros (Liaison Office, LO) und konzerneigenen Fabriken in allen Regionen eine ständige Herausforderung.

Unser Internet-basiertes Forum „Ask the Management“ („Fragen Sie das Management“) gibt Mitarbeitern in allen Regionen die Möglichkeit, der Geschäftsführung Fragen zu stellen und ihre Anliegen vorzubringen. Wir sind dabei, direktere Kommunikationskanäle zwischen Management und Mitarbeitern in unseren Beschaffungsbüros in ganz Asien einzurichten, wobei wir uns an dem Modell, welches in unserem Beschaffungsbüro in Guangzhou/China eingerichtet wurde, orientieren. Dieses hatten wir in unserem Sozial- und Umweltbericht 2003 bereits beschrieben. Der Management-Mitarbeiter-Ausschuss in Guangzhou besteht jetzt das vierte Jahr und umfasst inzwischen neben den ursprünglichen Repräsentanten des Beschaffungsbereichs Sportschuhe auch Vertreter der Bereiche Sportbekleidung, -ausrüstung und -zubehör.

2005 wurden von dem Ausschuss verschiedene Themen diskutiert, darunter:
- Organisation der Beförderung von unseren Mitarbeitern zu unseren Büros
- Krankenversicherung für Mitarbeiter, die in verschiedenen Städten beschäftigt sind
- Verbesserung der Darlehen für Wohnungskäufe und Beiträge zur Rentenversicherung
- Einführung flexibler Arbeitszeiten im Liaison Office (LO)
- Organisation von Veranstaltungen wie Betriebsausflügen.

Interner Verhaltenskodex für Mitarbeiter

In unserem Unternehmen gilt ein Kodex für ethisches Verhalten im Geschäftsleben, der die allgemeinen Verhaltensregeln unterstützt. Dieser orientiert sich an den Grundwerten unseres Konzerns und soll unseren Mitarbeitern im Rahmen des täglichen Betriebsablaufs als Maßstab für angemessenes und sozialbewusstes Verhalten dienen.

2005 wurde der Kodex einer weiteren detaillierten Überprüfung unterzogen. Er wird zum Bestandteil eines weltweiten Programms zur Einhaltung der Standards (Compliance Programme) werden und soll unter Einbeziehung des Betriebsrats von sogenannten „Compliance Managern“ weltweit umgesetzt werden.

Der Kodex wird so wichtige Themen behandeln wie:
- Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten
- Umgang mit Informationen
- Reklamationen
- Spezielle Regeln für den Umgang mit finanziellen Angelegenheiten.

Sicherheit und Gesundheit

Jeder hat ein Recht darauf, in einer sicheren Umgebung zu arbeiten. Die Einhaltung dieser Maxime bedeutet für uns als global operierender Konzern, dass wir eine Vielfalt von gesetzlichen Vorschriften und kulturellen Vorgaben beachten müssen. Praktiken und Verfahren sind natürlich von Ort zu Ort verschieden, die grundlegenden Anforderungen sind jedoch überall die gleichen.

Diese wichtigsten Anforderungen werden ausführlich in den Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz für konzerneigene Einrichtungen beschrieben. Diese Richtlinien unterstützen insbesondere die Unternehmensleitung vorwiegend administrativer Standorte bei der effektiven Handhabung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. An größeren Verwaltungsstandorten der adidas Gruppe und den wenigen konzerneigenen Produktionsstätten wurden umfassende, von der zuständigen Betriebsleitung koordinierte Systeme für SGU- und Risikomanagement eingerichtet. 2005 konzentrierten sich die Aktivitäten auf die Sicherheit auf Reisen sowie Sicherheit, Gesundheit und Vorsorgemaßnahmen im Zusammenhang mit der Vogelgrippe.

„World of Sports“, Herzogenaurach, Deutschland
Unsere Verwaltungszentrale, in der 1.400 Mitarbeiter beschäftigt sind, verfügt über ein effektives betriebliches SGU-Managementsystem, das von einer zuständigen Fachkraft für Sicherheit und Gesundheit und einem Betriebsarzt koordiniert wird.

Neben unseren regelmäßigen Aktivitäten fand im Juli 2005 eine spezielle „Sicherheitswoche“ statt, in der Schulungsmaßnahmen zur allgemeinen Unfallverhütung und zu verschiedenen Aspekten der Sicherheit am Arbeitsplatz durchgeführt wurden. Die Mitarbeiter wurden im Umgang mit Feuerlöschern geschult und ein Simulator führte ihnen die fatalen Folgen von Alkohol und Drogen am Steuer vor Augen.

2005 ereigneten sich zwei Unfälle auf dem Weg zum Arbeitsplatz. Es gab einen Arbeitsunfall und drei Unfälle bei sportlichen Aktivitäten.

TaylorMade Produktionsbetrieb in Carlsbad, USA
An diesem Standort, der neben der Fabrikanlage auch die Verwaltungsbüros von TaylorMade umfasst, sind circa 700 Mitarbeiter damit beschäftigt, Golfschläger zusammenzusetzen. Durch die Einführung der so genannten 6S-Methode (Sort, Straighten, Shine, Standardise, Safety, Sustain = Sortieren, Ordnen, Säubern, Standardisieren, Sichern, Erhalten) strukturierte unser Standort in Carlsbad, Kalifornien, die Büro- und Arbeitsplatzgestaltung neu und verbesserte seine Leistungen im Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbereich. 2005 wurden hier sechs Arbeitsunfälle gemeldet, die 25 Ausfalltage zur Folge hatten.

adidas Bekleidungsfabrik, Suzhou, China
adidas-Suzhou gehört zu unserer chinesischen Tochtergesellschaft und stellt Sportbekleidung für den internationalen und lokalen Markt her. In dieser Fabrik wurden 2005 keine Betriebsunfälle gemeldet.

adidas Schuhfabrik, Scheinfeld, Deutschland
Diese Schuhfabrik stellt Premium-Fußballschuhe und maßgefertigte Sportschuhe her, unterhält aber auch ein Lager und eine Abteilung

für Flocktransferdruck. Unsere Schuhproduktion in Scheinfeld, deren modernes SGU-System im Jahr 2000 von der deutschen Textil- und Bekleidungsberufsgenossenschaft mit dem ersten Preis ausgezeichnet wurde, weist auch weiterhin einen hohen Standard bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für ihre 52 Beschäftigten vor. Jeder fertigungsbezogene Arbeitsplatz wird eingehend auf potenzielle Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit überprüft. 2005 waren drei Unfälle zu verzeichnen.

HIV/AIDS-Strategie

Ende 2003 haben wir begonnen, anhand von Informationen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eine HIV/AIDS-Strategie für die Gruppe zu entwickeln. Im Jahr 2004 wurde eine Reihe von Unterlagen erstellt, darunter ein Entwurf für eine konzernweite Strategie, allgemeine Informationen zu HIV/AIDS, ein Mitarbeiter-Leitfaden sowie Leitlinien für Führungskräfte zu Betreuung und Unterstützung von HIV/AIDS-Infizierten am Arbeitsplatz.

Diese Materialien wurden vom adidas Liaison Office in Thailand und der Vertriebs- und Tochtergesellschaft adidas Thailand Limited in der Praxis getestet. Mit der Leitung des Projekts wurde ein HIV/AIDS-Ausschuss beauftragt, der sich aus Vertretern der Geschäftsführung, der Verwaltung und der Personalabteilung zusammensetzt. Die Ausschussmitglieder organisieren zusammen mit einer lokalen NGO – der Thai Business Coalition for HIV/AIDS – Schulungen zur Aufklärung über HIV/AIDS für die Mitarbeiter des Beschaffungsbüros sowie der Vertriebsgesellschaft.

2005 wurden die Richtlinien vom Betriebsarzt der adidas Gruppe überarbeitet, der eine Verbesserung der Datenschutz- und Vertraulichkeitsmaßnahmen in den Berichterstattungsmechanismen empfahl. 2006 wollen wir die Grundsätze und Richtlinien in Ländern einführen, die stark von HIV/AIDS betroffen sind.

Mitarbeitervergütung

Unsere globales Vergütungsmanagementsystem (Global Salary Management System, GSMS) legt das Einkommen unserer Mitarbeiter auf klare, messbare und leicht verständliche Weise fest. Manager und Personalabteilung können damit die aktuelle Position eines Mitarbeiters auf dem jeweiligen Gehaltsband identifizieren und bei Abweichungen von den definierten Zielwerten entsprechende Entwicklungsschritte vereinbaren. Die adidas Gruppe bietet außerdem verschiedene attraktive variable Vergütungssysteme an:

- „Pay for Performance“ Bonussystem – mehr als 20% der Mitarbeiter beziehen diese variable Gehaltskomponente und werden im Schnitt mit 20% ihrer Vergütung leistungs- und ergebnisabhängig entlohnt.
- Langfristiger Optionsplan (Long-Term Incentive Programmes, LTIP) – hierzu gehört der Aktienoptionsplan für Führungskräfte (Management Stock Option Plan, MSOP), der die Vergütung von rund 450 leitenden Führungskräften weltweit an die Kursentwicklung der adidas Aktie und die Position der adidas Gruppe in einem Index vergleichbarer Unternehmen bindet. In verschiedenen Regionen und bei den Marken des Unternehmens laufen zusätzliche, langfristige Anreizprogramme für Mitarbeiter im Zusammenhang mit besonderen Projekten und Verbesserungsinitiativen.
- Weitere Leistungen sind unsere 401-K Pensionspläne in den USA und das Altersvorsorgeprogramm PP 2000 für unsere Mitarbeiter in Deutschland, an dem 2005 1.219 Mitarbeiter teilnahmen, was einem Anstieg von 10% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Weiterentwicklung und Bindung von Mitarbeitern

Unser Ziel ist die Rekrutierung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter sowie die Entwicklung entsprechender Karrieremöglichkeiten.

„Go for Gold“
Genau wie Sportler brauchen auch unsere Mitarbeiter ein Trainingsprogramm, um ihr Potenzial zu optimieren, persönliche Herausforderungen zu meistern, ihre Technik zu verbessern und ihre Ziele zu erreichen. Wir stützen unsere Anstrengungen auf die drei treibenden Erfolgsfaktoren „Erstklassige Führung“, „Leistungsmanagement“ und „Talentmanagement“.

Erstklassige Führung
Gute Führung bei dem, was wir tun, und in der Art, wie wir es tun, ist der Schlüssel zu unserem Erfolg. Unsere Führungskräfte und Manager setzen sich mit Nachdruck für erstklassige Führung ein und leben eine Kultur der Leistung vor. Sie sind die wichtigsten Triebkräfte und Förderer des Leistungs- und Talentmanagements im Unternehmen.

Leistungsmanagement
Leistungsmanagement ist die Plattform unseres Erfolgs. Instrumente zur Mitarbeiterbeurteilung wie das PEP („Performance Evaluation and Planning“/Leistungsbewertung und Planung) messen die aktuelle Leistung der Mitarbeiter ausgehend von den Stellen- und Kompetenzanforderungen. Die ermittelten Leistungen der Mitarbeiter dienen als Anhaltspunkt für die Entwicklung von Grundgehalt und variabler Vergütung im Sinne der von uns angestrebten leistungsbezogenen Entlohnung. PEP umfasst außerdem die Festlegung individueller Geschäftsziele und die Planung von Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen.

Zur Verbesserung der individuellen Leistung und der Teamleistung bieten wir gezielte und bedarfsgerechte Unterstützung an, wie etwa die Vermittlung von Grundkenntnissen in Teamentwicklung oder Business Coaching. Das alles dient einem einzigen Ziel: Unsere Mitarbeiter so zu schulen und weiterzuentwickeln, dass sie „Fit for Today“ (Fit für Heute) sind.

Talentmanagement
Mit speziell entwickelten Instrumenten und Prozessen erkennen wir auf allen Unternehmensebenen Mitarbeiter, die das Potenzial haben, Führungsaufgaben im Unternehmen zu übernehmen – unsere Talente. Damit sie auf neue und komplexere Rollen in der Zukunft vorbereitet sind, nehmen sie an gezielten Entwicklungsprogrammen teil, die folgende Elemente umfassen:

- Innovative und aktuelle Beiträge zu Programmthemen
- Individuelle Vorbereitung auf neue Kompetenzanforderungen
- Förderung der globalen Vernetzung
- Wissenstransfer in das gegenwärtige und das zukünftige Unternehmen.

Das aktive Management der internen Nachfolge trägt zur Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens bei.

Mitarbeitervielfalt

Die Belegschaft der adidas Gruppe hat sich über die Jahre so entwickelt, dass sie heute die zunehmende Vielfalt unserer Gesellschaft, unserer unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche und unseres weltweiten Marktes widerspiegelt. Wir werden uns weiterhin für das Verständnis, die Wertschätzung und die Einbeziehung dieser Vielfalt in die Unternehmenskultur der adidas Gruppe einsetzen. Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt unserer Mitarbeiter uns dabei hilft, einen Wettbewerbsvorteil aufrecht zu erhalten, die Motivation zu fördern und den Erfolg und die Stabilität der Organisation zu sichern. Vielfalt anzunehmen bedeutet für uns:

Anerkennung des Reichtums an Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Mitarbeitern; des persönlichen Werts jedes einzelnen Mitarbeiters; der Tatsache, dass unsere Produkte und unser Beitrag für den Sport und die darin im Wettkampf streitenden Athleten durch diese vielfältigen und unterschiedlichen Perspektiven bereichert werden.

Streben nach Respekt und Wertschätzung füreinander; nach weiterer Vergrößerung der Vielfalt in der adidas Gruppe und nach einem Geist der Offenheit und Partnerschaft unter unseren Mitarbeitern und in unserem gesellschaftlichen Umfeld.

Aktives Handeln zur Schaffung einer Umgebung, die Vielfalt begrüßt, respektiert und annimmt; zur Nutzung des Werts einer vielfältigen Belegschaft und zur Erzielung von Spitzenleistungen durch unsere Produkte und unsere Mitarbeiter.

Globale Mobilität

Globale Präsenz und weltweiter Erfolg setzen die Bereitschaft der Mitarbeiter voraus, mobil zu sein und überall in der Welt zu arbeiten. Unser Programm für Mitarbeiter, die interessiert sind im Ausland zu arbeiten, deckt Standorte der adidas Gruppe in aller Welt ab. Die häufigsten Arbeitsplatzwechsel erfolgen zwischen Deutschland, den USA, China, Hongkong und den Niederlanden. Die adidas Gruppe bietet leitenden Mitarbeitern und ihren Familien vor Auslandseinsätzen Schulungen und kulturelle Vorbereitung an, damit sie sich in ihre neue Lebens- und Arbeitsumgebung einfinden können.

Kurz dargestellt:

- In der Konzernzentrale der adidas Gruppe sind mehr als 300 internationale Mitarbeiter aus über 40 Ländern beschäftigt.
- Jährlich beginnen zwischen 50 und 100 Auslandseinsätze an verschiedenen Standorten.
- 350 Mitarbeiter sind dauerhaft im Ausland beschäftigt.

Harmonisierung von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance“)

Die Beschäftigung in der adidas Gruppe soll für alle Mitarbeiter eine bessere Lebensqualität bedeuten. Deshalb bemühen wir uns gezielt um eine Personalpolitik zur Harmonisierung von Beruf und Privatleben. Wir versuchen, die geschäftlichen Interessen der adidas Gruppe mit den privaten und familiären Bedürfnissen unserer Mitarbeiter in Einklang zu bringen – zu ihrem und unserem Vorteil. Unser Programm umfasst familienorientierte Dienstleistungen, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsplatzwahl sowie Mitarbeiterentwicklung und Führungskompetenzen im Bereich „Work-Life-Balance“. Ein erstes Audit unseres Konzerns durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung, die drittgrößte Privatstiftung Deutschlands, zeigte weitere Optimierungspotenziale für eine familiengerechtere Personalpolitik auf. 2004 wurden wir erneut überprüft und offiziell als „familienfreundlicher Arbeitgeber“ zertifiziert.

Interne Sportprogramme

Wir bieten unseren Mitarbeitern an unseren Hauptstandorten ein breites Spektrum von sportlichen Aktivitäten an, darunter Mannschaftssportarten wie Fußball und Basketball, Fun- und Fitnesskurse wie Fechten und Tae Boe und Gesundheits- und Wellnesskurse wie Yoga, Rückenschulung und Schwimmen.

In unserer Konzernzentrale in Herzogenaurach in Deutschland organisiert unsere Abteilung für interne Sportangebote außerdem verschiedene Sportveranstaltungen in Sportarten wie Mountainbiking, Reiten, Kajakfahren, Skilaufen, Skitouren und Biathlon. Darüber hinaus stehen Sonderveranstaltungen wie einwöchige Sportcamps für die Kinder der Mitarbeiter, transalpine Mountainbike-Touren und das jährliche Berlin-Marathon-Wochenende auf dem Programm (mit entsprechendem Trainingsprogramm vor der Veranstaltung).

In unseren Zentralen in Herzogenaurach und Portland steht den Mitarbeitern ein firmeneigenes Fitnesszentrum zur Verfügung.

Gesellschaftliches Engagement

Das gesellschaftliche Engagement unserer Gruppe ist so vielfältig wie die mehr als 80 Länder, in denen wir tätig sind. Im Umgang mit unserem gesellschaftlichen Engagement haben wir bewusst einen dezentralen Ansatz gewählt, da wir uns darüber im Klaren sind, dass die Menschen vor Ort in unseren Tochtergesellschaften und den einzelnen Konzernbereichen die Bedürfnisse und kulturellen Eigenheiten ihres gesellschaftlichen Umfelds am besten kennen.

Die Initiativen sind der Form nach sehr unterschiedlich, doch inhaltlich geht es in den meisten Fällen um die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, Sport in einem sozialen Kontext, vorbeugende Gesundheitsprojekte und Soforthilfe für Menschen in Not. Die Ziele unseres gesellschaftlichen Engagements werden durch drei sich ergänzende Pfeiler gefördert: Engagement in den Gemeinden, Mitarbeiterengagement und das Spendenwesen des Unternehmens, für die wir in den entsprechenden Kapiteln Beispiele anführen werden. Einige Initiativen sind in den Fallstudien detaillierter beschrieben.

Umgang mit unserem gesellschaftlichen Engagement

Wir möchten, dass unser gesellschaftliches Engagement so innovativ ist wie unsere Anstrengungen zur Verbesserung der Bedingungen am Arbeitsplatz. Um dies zu erreichen, haben wir zunächst die internen Zuständigkeiten geklärt:

Die internen Aktivitäten der Gruppe werden von einem Netzwerk von Mitarbeitern aus dem gesamten Unternehmen organisiert. Dieses Netzwerk wird von der Konzernfunktion Gesellschaftliches Engagement („Community Affairs") koordiniert, die vollständig in die Sozial- und Umweltabteilung integriert wurde.

Externe Aktivitäten in der Beschaffungskette werden direkt vom Team für Sozial- und Umweltangelegenheiten (SEA-Team) gesteuert.

Aktivitäten des Konzerns

Entwicklungen im Jahr 2005

Die Entwicklung einer klaren Ausrichtung und Strategie für unser Spendenwesen und andere gemeinnützige Aktivitäten auf Konzernebene war eines der wichtigsten Projekte im letzten Jahr. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir in der Konzernzentrale die Unternehmensfunktion Gesellschaftliches Engagement als Bestandteil der Sozial- und Umweltabteilung eingerichtet.

Unser Schwerpunkt liegt in der Arbeit mit einem Netzwerk von Mitarbeitern aus adidas Konzernbereichen rund um die Welt, die soziale Verbesserungen in ihrem lokalen Umfeld vorantreiben. Die Aufgaben des Bereichs Gesellschaftliches Engagement sind:

- Bereitstellung von Hilfe und Unterstützung für Tochtergesellschaften und Liaison Offices, insbesondere bei größeren Projekten, bei denen diese Beratung wünschen
- Steigerung der Transparenz durch verbesserte Berichterstattungsmechanismen.

Nächste Schritte für 2006

Aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Ländern gehen wir bei unserem gesellschaftlichen Engagement nach einem dezentralen Ansatz vor. Die Herausforderung besteht bei diesem Ansatz darin, unsere Berichterstattungsmechanismen zu verbessern, so dass wir uns ein klares Bild von den Aktivitäten auf lokaler Ebene machen und diese besser analysieren und darüber berichten können.

In den Ländern, in denen sowohl Konzernbereiche der adidas Gruppe als auch unsere Zulieferer soziale Programme durchführen, werden wir versuchen, Verbindungen zwischen ihnen aufzubauen, um die Wirksamkeit der Programme zu steigern.

Grundpfeiler des Programms

Unser Programm zum gesellschaftlichen Engagement baut auf drei Grundpfeilern auf: Engagement in den Gemeinden, Mitarbeiterengagement und Spendenwesen des Unternehmens. Die spezifische Ausprägung dieser drei Grundpfeiler wird in allen Gemeinden durch lokale kulturelle, wirtschaftliche und soziale Faktoren bestimmt.

Wir unterstützen selektiv Projekte, die einen langfristigen Nutzen für die Gemeinschaft, in der wir leben und arbeiten, versprechen.

Aktivitäten in der Beschaffungskette

Umfragen haben ergeben, dass viele unserer Zulieferer an lokalen Projekten beteiligt sind, die von den jeweiligen Gemeinden sehr begrüßt werden. Wir sind uns aber der Tatsache bewusst, dass wir viel mehr erreichen könnten. Die Zusammenarbeit mit Marie Stopes International (siehe nachfolgende Fallstudie) hat uns gezeigt, dass die adidas Gruppe als Katalysator für Veränderungen fungieren kann, die ohne sie nicht stattfinden würden, indem sie mit einer kompetenten dritten Partei und unseren Zulieferern zur Durchführung eines spezifischen gemeinde- und arbeitnehmerbezogenen Sozialprogramms partnerschaftlich zusammenarbeitet.

Initiativen
Die folgende Übersicht zeigt die in dieser Internetpräsenz beschriebenen Initiativen nach Art der Initiative und Region geordnet.

	Europa/Mittlerer Osten	Asiatisch-pazifischer Raum	Amerika
Engagement in den Gemeinden	„Impossible is Nothing" Marketinginitiative für gute Zwecke, adidas Italien „Franconian International School" Gemeinnütziges Engagement, adidas Konzernzentrale Deutschland „Diambars-Projekt" Gemeinnütziges Engagement, adidas Frankreich und Senegal	„JinQiao 8K Laufveranstaltung" – Gemeinnütziges Projekt, adidas China „Tsunami-Soforthilfemaßnahmen", adidas Korea	„Junior Achievements" Ausbildungsprogramm, adidas Panama „Earn your Stripes" Stipendienprogramm, adidas Amerika „Golf Fore Your Heart Pro-Am Tournament", TMaG, USA „Terry Fox" Marketingprojekt für gute Zwecke, adidas Kanada
Mitarbeiterengagement	Blutspende durch Mitarbeiter, adidas Dubai	„adiLIFE" Mitarbeiterengagement, adidas Australien „UDAYAN Care" Mitarbeiterengagement, adidas Indien „Special Olympics" Mitarbeiterengagement und Produktspenden, adidas Japan	„aCT!" adidas Community Team, adidas Amerika
Spendenwesen des Unternehmens	„Produktspenden", adidas Spanien „6 Dörfer für 2006" Geldspenden, adidas Konzernzentrale Deutschland und adidas Südafrika	„Geldspenden an Waisenhäuser", adidas Liaison Office Indonesien	„Programm für gemeinnützige Beiträge" TMaG, USA „Produktspenden für Kinder und Behinderte", adidas Argentinien

Engagement in den Gemeinden

Das gemeinnützige Engagement unseres Konzerns in den Gemeinden reicht von Kommunalprojekten über Marketinginitiativen für gute Zwecke bis hin zur Soforthilfe für Menschen in Not.

Marketinginitiativen für gute Zwecke
Die adidas Gruppe arbeitet mit wohltätigen und karitativen Organisationen zusammen, um Produkte zu vertreiben, die sich positiv auf soziale Belange auswirken und gleichzeitig zur Erreichung unserer Unternehmensziele beitragen.

Soforthilfemaßnahmen
Im Jahr 2005 haben wir uns an den Hilfsaktionen nach verschiedenen Naturkatastrophen rund um die Welt beteiligt. Die adidas Gruppe unterstützte etwa Opfer der Tsunami-Katastrophe in Südostasien, des Hurrikans Katrina in den USA und der Erdbeben in Pakistan.

Lesen Sie mehr über unsere gemeinnützigen Initiativen in den drei Regionen, in denen wir tätig sind:
- Europa/Mittlerer Osten
- Asiatisch-pazifischer Raum
- Amerika

Engagement in den Gemeinden in Europa und dem Mittleren Osten

„Impossible is Nothing" Marketinginitiative für gute Zwecke, adidas Italien
Im Jahr 2005 schuf adidas Italien Möglichkeiten für sportliche Aktivitäten, die es vorher nicht gegeben hatte, und rief damit unsere Kampagne „Impossible is Nothing" ins Leben. Dazu wurden zehn italienische Städte ausgewählt. So erhielt beispielsweise der Boden der Gefängnissporthalle in Monza einen neuen Belag und die Nisseno Fechtgruppe in Caltanissetta erhielt eine Fechtbahn.

„Franconian International School" Gemeinnütziges Engagement, adidas Konzernzentrale Deutschland
Die Franconian International School in der Nähe der adidas Konzernzentrale unterrichtet ca. 150 Schüler, die mehr als 20 verschiedenen Nationalitäten angehören. Sie ist bemüht, ihre Schüler in einer internationalen Umgebung gemäß hohen akademischen Standards auszubilden und eine Atmosphäre zu schaffen, die alle Kulturen respektiert und die Schüler zu verantwortungsvollen Mitgliedern der Gesellschaft erzieht. Seit ihrer Eröffnung im Jahr 1998 schicken viele Mitarbeiter der adidas Gruppe ihre Kinder auf diese Schule, und das Unternehmen beteiligt sich aktiv an der finanziellen sowie administrativen Unterstützung.

„Diambars-Projekt" Gemeinnütziges Engagement, adidas Frankreich und Senegal
Die Diambars-Initiative wurde von einer Gruppe von Fußballprofis in Frankreich ins Leben gerufen und richtet Sportschulen für Kinder auf dem afrikanischen Kontinent ein. Das adidas Diambars-Projekt soll Sportler bei ihrem Training unterstützen, zur Entwicklung des Sports im Senegal beitragen und die Bedeutung von Bildung und Erziehung vermitteln.

Ein Höhepunkt im Jahr 2005 war der „Summer-School"-Besuch der Schüler bei adidas Frankreich in Landersheim.

Engagement in den Gemeinden im asiatisch-pazifischen Raum

„JinQiao 8K Laufveranstaltung" – Gemeinnütziges Projekt, adidas China

adidas China ist der Titelsponsor des JinQiao 8 K Laufwettbewerbs in der Gemeinde JinQiao in Shanghais Stadtbezirk Pudong. Wir haben eine gesunde Lebensweise gefördert, indem wir auf der Basis der Veranstaltung eine Laufgemeinschaft aufgebaut haben. An dem Lauf nahmen insgesamt 1.489 Personen teil.

„Tsunami-Soforthilfemaßnahmen", adidas Korea

adidas Korea übermittelte eine Geldspende an UNICEF infolge der Tsunami-Katastrophe. Ziel der Spende war es, die Organisation zur Lösung der humanitären Probleme nach dem Tsunami in Indonesien zu unterstützen. Wir entschlossen uns zur Zusammenarbeit mit UNICEF, um die Hilfsmittel direkt an die weiterzugeben, die am schlimmsten von der Katastrophe betroffen waren.

Das Unternehmen fasste den Beschluss, die Spenden der Mitarbeiter um den gleichen Betrag aufzustocken, um das persönliche individuelle Engagement zu verstärken und seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen nachzukommen.

Engagement in den Gemeinden in Nord- und Südamerika

„Junior Achievements" Ausbildungsprogramm, adidas Panama

Seit 2001 unterstützt adidas Panama in Zusammenarbeit mit der Organisation Jóvenes Emprendedores (Junge Unternehmer) die Vermittlung von Wissen über die Entwicklung einer globalen Wirtschaft an Kinder in der Grundschule und in weiterführenden Schulen. Das Hauptziel ist die Entwicklung von Führungspersönlichkeiten innerhalb einer Wirtschaftskultur, indem die Kinder und Jugendlichen schon früh so erzogen und inspiriert werden, dass sie ein freies Wirtschaftssystem schätzen und die globale Wirtschaft und die Welt der Wirtschaft verstehen.

adidas Panama unterstützt dieses Projekt nicht nur durch Unternehmensspenden, sondern auch durch das freiwillige Engagement von Mitarbeitern.

„Earn Your Stripes" Stipendienprogramm, adidas Amerika

Seit dem Jahr 2000 vergibt das Stipendienprogramm „Earn Your Stripes" von adidas Amerika jährlich 17 Geldstipendien an Schüler im letzten Highschool-Jahr, die öffentliche Schulen in Portland besuchen und besondere Leistungsbereitschaft und Fähigkeiten im schulischen, sportlichen und sozialen Bereich zeigen. Neben der finanziellen Zuwendung erhält jeder Stipendiat ein College-Paket, in dem unsere Produkte und Schulbedarf enthalten sind.

„Golf FORE Your Heart" Pro-Am Turnier, TaylorMade-adidas Golf, USA

Das „Fore" Your Heart Pro-Am Turnier von TaylorMade-adidas Golf ist zum größten lokalen Golfturnier für wohltätige Zwecke geworden, das durch das TMaG-Programm für gemeinnützige Beiträge unterstützt wird.

TMaG stellt Produkte für die Mannschaftspreise aller Leistungsklassen sowie für die Einzelwettbewerbe um den präzisesten Abschlag und den weitesten Abschlag zur Verfügung. Bei der Live-Auktion am Abend wird an den Meistbietenden ein Geschenkgutschein für ein Golfschlägerset versteigert, das individuell an die Spieleigenschaften des erfolgreichen Bieters angepasst wird.

Wir stiften außerdem ein Preisgeld von 15.000$ für den jährlichen Pro-Am-Wettbewerb, der in Verbindung mit dem Turnier durchgeführt wird. Hierbei kämpfen dem Profi-Golfverband PGA angehörende Golfprofis aus ganz Südkalifornien paarweise zusammen mit vier Turnierteilnehmern um den Sieg in diesem spektakulären eintägigen Wettkampf.

„Terry Fox" Marketingprojekt für gute Zwecke, adidas Kanada

adidas Kanada und die Terry-Fox-Stiftung haben sich zusammengeschlossen, um den indigoblauen Schuh mit Symbolcharakter, den adidas Orion TF, vorzustellen. Alle Erlöse aus dem Verkauf wurden an die Terry Fox Stiftung gespendet.

Terry Fox war ein kanadischer Läufer, der durch eine Krebserkrankung ein Bein verlor und sich danach dem Kampf gegen den Krebs verschrieb. Sein Ziel war es, Geld für die Krebsforschung zu sammeln, indem er in seinem so genannten „Marathon der Hoffnung" von Ost nach West durch ganz Kanada lief. Fox musste nach 143 Tagen aufgeben, weil die Krankheit erneut bei ihm ausbrach, doch auf seinem Weg hatte er weltweit die Aufmerksamkeit der Menschen geweckt. Bis heute ist die Terry Fox Stiftung der Vision und den Grundsätzen von Terry Fox treu geblieben. Sie sammelt weiterhin Geld für die Krebsforschung durch den jährlichen Terry-Fox-Lauf, Geldspenden und gezielte Sachspenden. Fox trug bei seinem Lauf seinen Lieblingslaufschuh, den adidas Orion von 1979, den adidas ihm 1980 zur Verfügung stellte.

Dies ist das erste Mal, dass die Terry Fox Stiftung eine Partnerschaft mit einem Unternehmen eingegangen ist.

Mitarbeiterengagement

Mitarbeiterengagement unterstützt unsere Konzernziele im Bereich gesellschaftliches Engagement, indem es Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, einen sinnvollen Beitrag zum Wohl der Gemeinschaft, in der sie arbeiten und oft auch leben, zu leisten.

Lesen Sie mehr über Mitarbeiterinitiativen in den drei Regionen, in denen wir tätig sind:

- Europa/Mittlerer Osten
- Asiatisch-pazifischer Raum
- Amerika

Mitarbeiterengagement in Europa und dem Mittleren Osten

„Blutspenden" von adidas Mitarbeitern, adidas Dubai

Das vom Gesundheitsministerium der Vereinten Arabischen Emirate zur Verfügung gestellte Blutspendefahrzeug kam für einen Tag zu adidas Dubai. Nach einem zögerlichen Start und anfänglicher Unsicherheit und Nervosität fanden sich immer mehr Mitarbeiter im Blutspendefahrzeug ein. Trotz der unangenehmen Prozedur des Blutspendens beteiligten sich auch Menschen an der Aktion, die nicht bei adidas Dubai beschäftigt waren, jedoch in unmittelbarer Nähe der adidas Büros arbeiteten. Der Tag war für alle Beteiligten lohnend und erfüllend.

Mitarbeiterengagement im asiatisch-pazifischen Raum

„adiLIFE" Mitarbeiterengagement, adidas Australien

adidas Australien nimmt seine soziale Verantwortung an und setzt sich aktiv ein, um durch Unterstützung und Förderung des Sports einen Beitrag zur australischen Gesellschaft zu leisten.

Jeder Mitarbeiter kann sich an dem adiLIFE-Programm beteiligen, um:
- freiwillige gemeinnützige Aktionen ins Leben zu rufen oder daran teilzunehmen
- Bildung zu fördern
- körperliche Aktivitäten in Form von Sport zu fördern.

Finden Sie andere motivierte adiLIFE-Mitarbeiter, die Freiwillige werden wollen, um gemeinsame Erfahrungen zu machen und die Kameradschaft aller zu erfahren, mit denen wir zusammenarbeiten.

„UDAYAN CARE" Mitarbeiterengagement, adidas Indien
Indien ist ein Land mit großer Armut. Unser Managementteam in Indien wollte der Gemeinschaft etwas zurückgeben und hat Kontakt mit UDAYAN CARE aufgenommen, einem eingetragenen Wohltätigkeitsverein, der sich für verwaiste und verlassene Kinder einsetzt.
Unser Auftrag bei der Unterstützung dieser benachteiligten Kinder besteht darin:
- durch die Einbeziehung von Mitarbeitern eine Betreuungsumgebung zu schaffen
- finanzielle Unterstützung in Form von Sachleistungen zu bieten.

Diese Kinder werden an Wochenenden in unser Büro von adidas Indien eingeladen, damit sie mit sportlichen Aktivitäten eine angenehme Zeit verbringen können. Dabei werden sie von den Mitarbeitern betreut und angeleitet.

Udayan Care betreibt vier Heime in Delhi, in denen 80 Kinder betreut werden. Es handelt sich dabei um Wohnheime für die Langzeitbetreuung von benachteiligten Kindern durch ein Programm namens L.I.F.E: Living in Family Environment (Leben in einer familiären Umgebung). Engagierte Frauen richten diese Heime im freiwilligen Einsatz ein, finanzieren sie teilweise sogar und kümmern sich um die Kinder. Diese Heime befinden sich in belebten Mittelklasse-Wohnvierteln, wo die Gemeinschaft die Verantwortung für sie übernimmt.

„SPECIAL OLYMPICS" Mitarbeiterengagement, adidas Japan
Die Special Olympics sind eine internationale Organisation, die Kindern und Erwachsenen mit geistiger Behinderung die Möglichkeit gibt, durch Sport an der Gesellschaft teilzunehmen.

Wir sind der Ansicht, dass Special Olympics adidas' Werte der Leidenschaft, der Authentizität und der Ehrlichkeit im Sport vermitteln. Wir halten es für wichtig, Geld zur Finanzierung bereitzustellen, aber die Bereitschaft zur freiwilligen Mithilfe der adidas Mitarbeiter ist noch wichtiger für erfolgreiche gemeinnützige Programme.

Mitarbeiterengagement in Amerika
aCT! adidas Community Team, adidas Amerika
Im Rahmen des Unternehmensengagements für Verbesserungen in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, hat adidas Amerika ein Programm zum Mitarbeiterengagement mit dem Namen aCT! entwickelt. aCT! bedeutet „adidas Community Team" und ist ein Projekt, das die Mitarbeiter dazu bewegen will, entsprechend der adidas Markenwerte mit Einsatzbereitschaft, Leidenschaft und Inspiration gemeinnützig in der Gemeinschaft tätig zu werden. Mitarbeiter werden von ihrer Arbeit freigestellt werden, um gemeinnützige Partner bei kommunalen Projekten zu unterstützen. Zusätzlich zu der freiwilligen Arbeit der Mitarbeiter wird ein finanzieller Beitrag an die kommunalen Partner geleistet, wenn die freiwilligen Arbeitsstunden insgesamt 60 Stunden innerhalb eines sechsmonatigen Zeitraums erreichen. Das Programm wurde im Herbst 2005 bei einer Veranstaltung im adidas Village (US-Zentrale) in Portland ins Leben gerufen und wird dort im Jahr 2006 seine Pilotphase durchlaufen.

Spendenwesen des Unternehmens

Bei den Spenden der adidas Gruppe handelt es sich in der Regel um Geldspenden, Produktspenden oder um andere Sachspenden und Dienstleistungen. 2005 gingen weltweit 13.153 Anfragen und Bitten um Spenden beim Konzern ein. Auf 40 Anträge wurde mit Geldspenden reagiert und auf 1.243 mit Produktspenden.

Lesen Sie mehr über die Spendeninitiativen des Unternehmens in den drei Regionen, in denen wir tätig sind:
- Europa/Mittlerer Osten
- Asiatisch-pazifischer Raum
- Amerika

Unternehmensspenden in Europa und dem Mittleren Osten
„Produktspenden", adidas Spanien
2005 spendete unsere Tochtergesellschaft in Spanien an verschiedene soziale Einrichtungen, darunter die spanischen Special Olympics, die SOS-Kinderdörfer in Spanien und ein Waisenhaus in Jaén. Außerdem gingen Produktspenden nach Nicaragua und Indonesien, um bedürftigen Menschen zu helfen.

Unternehmensspenden im asiatisch-pazifischen Raum
„Geldspenden an Waisenhäuser", adidas Liaison Office Indonesien
Einige Mitarbeiter des Liaison Office in Indonesien und ihre Familien besuchten zwischen Juli und September 2005 fünf Waisenhäuser, um Geld zu verteilen, das bei einem internen Musterverkauf eingenommen wurde. Die Mitarbeiter verbrachten vor Ort einige Zeit mit den Waisenkindern und der Personalbeauftragte entwickelt für 2006 bereits eine neue Initiative.

Unternehmensspenden in Amerika
„Programm für wohltätige Zwecke" TaylorMade-adidas Golf, USA
TMaG erhält unzählige Anfragen mit der Bitte um Spenden – im Durchschnitt 3.000 pro Jahr – und hat deshalb das „Programm für wohltätige Zwecke" entwickelt.

Neben Produktspenden werden den in Frage kommenden Wohltätigkeitsorganisationen Produkte von TaylorMade-adidas Golf zu einem Preis angeboten, der gegenüber dem Großhandelspreis um bis zu 20% reduziert ist. Ein Teil des Erlöses aus dem Verkauf wird in Form zusätzlicher Produkte an die Wohltätigkeitsorganisation gespendet. Der verbleibende Erlös wird zur Finanzierung des Programms einschließlich der Lohnkosten und Sozialleistungen für zwei Vollzeitbeschäftigte und einen Teilzeitbeschäftigten verwendet. Das verbleibende Ergebnis geht am Jahresende an TMaG. So wurde ein Programm geschaffen, das sich vollständig selbst finanziert und von dem alle Beteiligten profitieren. Die gemeinnützigen Organisationen können die gekauften Produkte verlosen, versteigern oder anderweitig einsetzen und nehmen dadurch Spenden ein, die den von TaylorMade berechneten Preis problemlos übersteigen.

Seit seinem Start im Jahr 2001 hat das Programm von TMaG zunehmend an Beliebtheit gewonnen und ist mit seinem innovativen Ansatz führend in der Branche. Dank des Programms erzielen wir eine größere Präsenz auf mehr Wohltätigkeitsveranstaltungen und sorgen damit das ganze Jahr über und im ganzen Land dafür, dass TMaG positiv wahrgenommen wird. Unsere Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Wohltätigkeitsorganisationen hat uns im ganzen Land zu hohem Ansehen verholfen. Das führt bei Tausenden von Golfspielern, ihren Familien und Freunden zu einer hohen Markentreue.

„Produktspenden für Kinder, geistig und körperlich Behinderte", adidas Argentinien
2005 hat adidas Argentinien an verschiedene soziale Organisationen Produkte gespendet, um Gruppen in unserer Gemeinde zu helfen, die diese Art von Produkten nicht kaufen können. Dabei standen Kinder, geistig und körperlich Behinderte im Mittelpunkt.

Bitte um Unterstützung
2005 erstellten wir Spendenrichtlinien, um eine bessere Bearbeitung der zahlreichen Spendenanfragen zu ermöglichen und bei Auswahl und Genehmigung von Anfragen klare Kriterien anzuwenden, die unsere Unternehmenswerte widerspiegeln. In den Richtlinien haben wir das Bewerbungsverfahren und die Voraussetzungen für eine Unterstützung sowie die Bereiche festgelegt, in denen wir uns engagieren möchten.

Sie finden unsere Spendenrichtlinien in dem Abschnitt Gesellschaftliches Engagement auf unserer Website.

Organisationen, die um Unterstützung bitten, sollten ihre Anfrage an die Tochtergesellschaft oder das Liaison Office in ihrem Heimatland oder an das nächstgelegene Büro schicken. Weitere Informationen über unsere Büroniederlassungen finden Sie auf unserer Website in dem Abschnitt Über uns.

Fallstudien

Im folgenden beschreiben wir einige unserer Initiativen im Detail:
- Projekt zur reproduktiven Gesundheit mit Marie Stopes International
- Sudhaar-Programm zur Verbesserung von Bildungseinrichtungen und schulischer Infrastruktur, Pakistan
- adidas Amerika und Fußball
- SOS-Kinderdörfer

Projekt zur reproduktiven Gesundheit mit Marie Stopes International:
Bisheriger Verlauf des Projekts
2003 berichteten wir über die Intensivierung unserer Partnerschaft mit Marie Stopes International (MSI). Anhand von Untersuchungen und Umfragen bei Zulieferfabriken in Vietnam im ersten Quartal 2004 wurde ein Projekt entwickelt, das sich mit dem Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern im Allgemeinen sowie den Aspekten der Sexualität und Fortpflanzung (Reproduktion) befasst. Während der Umfrage- und Untersuchungsphase wurden zwei grundlegende Probleme deutlich:
- Mangelndes Wissen und Bewusstsein der Arbeitnehmer in Bezug auf den Umgang mit ihrer eigenen Gesundheit
- Fehlender Zugang zu medizinischer Versorgung im Bereich reproduktiver Gesundheit.

Auch im südchinesischen Dongguan wurden Untersuchungen und Erhebungen eingeleitet, um den Bedarf von Belegschaft, Fabrikleitung und lokalen Behörden in Bezug auf die reproduktive Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln, bei denen es sich größtenteils um Wanderarbeiter handelt.

China-Programm
2004 erkannten die chinesischen Behörden die zunehmenden Auswirkungen von HIV/AIDS an. Programme, die sich mit den wachsenden Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmer in den Ballungszentren Chinas befassen, finden deshalb zunehmend Unterstützung. Vor diesem Hintergrund wird das MSI-China-Programm die bestmöglichen Methoden ermitteln, um die Arbeitnehmer vor HIV/AIDS und anderen Problemen bezüglich ihrer reproduktiven Gesundheit zu schützen. Das Programm geht vom Konzept der Eigenverantwortlichkeit aus.

Zu relativ geringen Kosten für die Fabrikleitung kann eine große Anzahl von Beschäftigten darin unterrichtet werden, wie sie sich vor Krankheiten schützen und was sie allgemein für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden tun können.

Im Jahr 2005 war MSI intensiv mit der Umsetzung mehrerer wichtiger Projekte im Zusammenhang mit HIV/AIDS in Yunnan, einer der Provinzen mit der höchsten Infektionsrate in China, und an der Eröffnung und Weiterentwicklung seiner neuen China-MSI-Kliniken beschäftigt. Dennoch konnten wir zusätzlich einen von MSI unterstützten Workshop in den adidas Büros in Guangzhou durchführen, um die beteiligten Interessengruppen zusammenzubringen und die bei zwei verschiedenen Zulieferern erstellte Bedarfsanalyse zu prüfen. Wir erhielten Feedback von den Fabriken, dem Guangdong Bureau of Health, der Family Planning Association, dem CDC China und Experten vom Migrant Labour Research & Service Center der Zhongshan University und dem Guangdong Womens College.

Nach dem Workshop wandten sich sowohl MSI als auch adidas an verschiedene Organisationen, um ihre Beteiligung zu gewinnen und aus dem Projekt ein sektorübergreifendes Engagement privater und öffentlicher Stellen zu machen. MSI reichte einen Vorschlag für ein Programm ein, das auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern in Guangzhou und Dongguan eingeht und Tausende von Fabriken und Hunderttausende von Arbeitnehmern erreichen könnte. Zurzeit besteht die Möglichkeit, dass das Programm im Rahmen der China Health Alliance durch die Aktivitäten der Global Health Initiative weitergeführt wird. Weitere Informationen über das Projekt und ein vereinbarter Rahmen für seine Umsetzung werden im zweiten Quartal 2006 zur Verfügung stehen.

Vietnam-Programm
Im Januar 2005 begann in Vietnam die Implementierungsphase des Programms durch die Errichtung einer permanenten, auf reproduktive Gesundheit spezialisierten Klinik für Arbeitnehmer und Einwohner der umliegenden Gemeinden. Zudem besucht ein mobiles Team die Fabriken und bietet verschiedene Dienstleistungen vor Ort an, darunter etwa die Schulung von Klinikpersonal in den Betrieben, eine mobile Klinik für ärztliche Behandlung im Bereich reproduktive Gesundheit, Verteilung von Informations- und Schulungsmaterial sowie Ausbildung freiwilliger Arbeitnehmer als Anlaufstelle für ihre Kollegen. Marie Stopes fördert dabei nicht nur die MSI-Klinik und die eigene Philosophie für Gesundheitsdienste und -standards, sondern unterstützt auch das Personal in den Werkskliniken dabei, ein wirksames Netz zu lokalen Kliniken, Krankenhäusern und Apotheken aufzubauen.

Als besondere Herausforderung erweist sich dabei, dass das Verständnis von Privatsphäre, Vertraulichkeit und Beratung von Patienten in Vietnam noch in seinen Anfängen ist.

„MSI und adidas teilen dieselbe Vision, dass die Entwicklung von Lösungen langfristig, nachhaltig und kosteneffektiv sowie mit unmittelbaren Vorteilen für Belegschaft und Fabrikbesitzer verbunden sein muss."
Marie Stopes International

Bis Ende 2005 arbeitete die stationäre MSI-Klinik bereits einige Monate effektiv in der Provinz Binh Duong und die Anzahl der Fabrikarbeiter, die sie in Anspruch nahmen, überstieg die Erwartungen bei weitem. Mehrere kurze Nachrichtenbeiträge und Werbespots für öffentliche Institutionen durch die lokalen Behörden und die Medien haben den

Bekanntheitsgrad der Klinik vergrößert und den Menschen bewusster gemacht, dass solche Dienstleistungen für Wanderarbeiter besser verfügbar gemacht werden müssen. Die lokalen Behörden in der Provinz Binh Duong waren sehr kooperativ und gewährten der Klinik jede Unterstützung. Dadurch ist ein reibungsloser Betrieb gewährleistet, was in erster Linie auf die ausgezeichneten Regierungskontakte von MSI zurückzuführen ist.

Gleichzeitig arbeiteten die MSI-Mitarbeiter in Ho-Chi-Minh-Stadt mit allen einzelnen Zulieferern in jeder der drei Produktkategorien zusammen (Sportschuhe, -bekleidung, -ausrüstung und -zubehör), um die Aktivitäten und die Zeitplanung für die Schulung des Werksklinikpersonals und die Umsetzung des Peer-Education-Programms zu planen. Im März dieses Jahres werden adidas und MSI gemeinsam einige zentrale Erfolgsindikatoren und andere nützliche Informationen definieren und anfangen, diese zu beobachten. Dazu gehören: Anzahl der Patienten aus der lokalen Gemeinde im Vergleich zur Anzahl der Patienten aus den Betrieben, die die stationäre Klinik in Anspruch nehmen; Nutzungsquote der mobilen Dienste im Vergleich zur Nutzung der stationären Klinik durch Werksangehörige; allgemeiner Gesundheitszustand der Patienten sowie andere wichtige Informationen wie Ausbildungsstand, aktuelle Lebensbedingungen und Ausfallzeiten wegen Krankheit, gynäkologischer oder hygienischer Probleme oder ungewollter Schwangerschaft. Es wird erwartet, dass im Laufe des Jahres 2006 auch andere Käufer und Spender in das Programm einbezogen werden können, um seine Wirkung zu verstärken.

Sudhaar-Projekt zur Verbesserung von Bildungseinrichtungen und Infrastruktur, Pakistan
Sialkot, das pakistanische Zentrum der Fußballherstellung, wurde immer wieder in Verbindung mit dem Thema Kinderarbeit gebracht. Um dem entgegenzuwirken, galt es, Bildungsstandards sowie den Zugang zur Schulbildung zu verbessern, was der lokalen Nicht-Regierungsorganisation Sudhaar durch ihr Programm zur Verbesserung von Bildungseinrichtungen und schulischer Infrastruktur gelungen ist. Das ursprünglich von der FIFA gesponserte Programm wird seit 2002 vollständig von der adidas Gruppe finanziert.

Sudhaar motiviert die Eltern erfolgreich, ihre Kinder weiter zur Schule zu schicken, und hat außerdem Modellschulen entwickelt, Lehrer ausgebildet und die Ausbildungsplanung für die Regionalregierung übernommen.

Mehr als 17.000 Kinder in 104 staatlichen Schulen haben bereits direkt von den verbesserten Schuleinrichtungen und dem Zugang zu besserer Ausbildung profitiert. Viele davon stammen aus Familien, die ihren Lebensunterhalt mit dem Nähen von Fußbällen verdienen und die 20% der ländlichen Bevölkerung in den Einzugsgebieten der Schulen ausmachen. Das Programm legt besonderen Wert auf Kompetenzbildung, indem es die von den kommunalen Behörden angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten stärkt und die Beteiligung der Eltern und der ländlichen Gemeinden fördert.

„Ich bin seit 1988 Leiterin dieser Schule. Meine Ausbildung im Rahmen des Sudhaar-adidas Bildungsprogramms umfasste Führungs- und Verwaltungskompetenzen sowie die Fächer Naturwissenschaft, Mathematik, Urdu und Englisch. Mit außergewöhnlicher Motivation förderte und verbesserte Sudhaar unsere Einstellung bezüglich Bildungsplanung und Ressourceneinsatz sowie unseren Unterrichtsstil. Durch das Sudhaar-Programm konnte ich meinen Schülerinnen grundlegende Einrichtungen zur Verfügung stellen.“ **Zubaida Kousar, Schulleiterin, Staatl. Volksschule für Mädchen, Mandair Kothay**

adidas Amerika und Fußball
adidas Amerika arbeitet mit Organisationen und Sportlern im Bereich Fußball zusammen, um sozial benachteiligten und gefährdeten Kindern und Jugendlichen Zugang zum Fußball zu ermöglichen. So gründete zum Beispiel der Fußballer und langjährige adidas Partner Eddie Pope eine Stiftung mit dem Gedanken, durch Fußball die körperliche, geistige und psychische Entwicklung sozial benachteiligter Jugendlicher zu fördern. Die adidas Gruppe unterstützt die Stiftung mit Geld- und Produktspenden bei der Erreichung dieses Ziels.

„America Scores“ ist eine kommunale Bildungseinrichtung, die Kinder aus städtischen Milieus durch Fußball an Teamarbeit und Verantwortung heranführt und sie motiviert, das auf dem Spielfeld Gelernte auf den Unterricht im Klassenzimmer zu übertragen. Die adidas Gruppe spendet die Ausrüstung für alle teilnehmenden Kinder. Außerdem unterstützen wir im Rahmen einer langjährigen Partnerschaft mit der US Youth Soccer Association das Programm TOPSoccer mit Geld- und Produktspenden, das behinderten Jugendlichen die Chance gibt, Fußball spielen zu lernen und den Sport auszuüben.

Diese Initiativen fördern nicht nur das Interesse am Fußballsport, sondern unterstützen auch die Charakter- und Persönlichkeitsbildung der jungen Leute.

Eddie Pope ist seit 1996 ein adidas Sport-Partner, für America Scores setzt sich adidas seit 1998 ein und die Beziehung zu TOPSoccer besteht seit 1997.

„SOS-Kinderdörfer“, adidas Konzernzentrale Deutschland und adidas Südafrika
SOS-Kinderdörfer startete 2004 zusammen mit der FIFA die Kampagne „6 Dörfer für 2006“, um Mittel für die Errichtung von sechs neuen SOS-Kinderdörfern zu beschaffen. Die Kinderdörfer entstehen in Brasilien, Mexiko, Nigeria, Südafrika, der Ukraine und Vietnam. Die Kampagne läuft bis zum Endspiel der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ in Deutschland. Die adidas Gruppe finanziert den Bau eines Familienhauses im SOS-Kinderdorf in Rustenburg, Südafrika.

HIV/AIDS stellt eine ernsthafte Bedrohung für die gesamte soziale und wirtschaftliche Entwicklung in Südafrika dar: 40% aller Sterbefälle im Alter von 15 bis 49 Jahren lassen sich auf AIDS zurückführen. Die Zahl der Waisen ist in den letzten Jahren infolge der AIDS-Epidemie steil angestiegen. Um die katastrophalen Lebensverhältnisse von Tausenden von Kindern zu ändern, bedarf es der gemeinsamen Anstrengungen der örtlichen Gesundheitsbehörden, Hilfsorganisationen und Politiker.

SOS unterstützt von HIV/AIDS betroffene Kinder durch seine Sozialzentren und Kinderdörfer. Die adidas Gruppe hilft beim Bau des neuen SOS-Kinderdorfes in Rustenburg im Nordwesten des Landes. Die Stadt hat 53.000 Einwohner und liegt in einer der wachstumsstärksten Regionen Südafrikas. Die schnelle Expansion hat jedoch eine Kehrseite: Auch die Zahl der notleidenden Menschen, und besonders die der notleidenden Kinder, steigt rapide.

Im SOS-Kinderdorf in Rustenburg sollen Kinder, die allein auf der Welt stehen, langfristig ein familienähnliches Zuhause finden. Auf diese Weise wachsen sie geborgen in einer sicheren Umgebung auf und haben die Chance auf eine positive Zukunft.

Daten und Zahlen

Als Teil unserer Verpflichtung zur transparenten Berichterstattung enthält dieser Abschnitt Daten zu unseren Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit im Jahr 2005. Unter dem Punkt Konzernprofil präsentieren wir Daten zu der Anzahl der Produkte, die wir im Jahr 2005 hergestellt haben. Der Großteil der hier enthaltenen Daten bezieht sich auf unsere Zulieferbetriebe. Dazu gehören Daten zum Umfang unserer Beschaffungskette genauso wie Informationen über die Anzahl der Kontrollen, die von uns selbst bzw. von unabhängigen Organisationen durchgeführt wurden. Auch Informationen darüber, wie gut unsere Zulieferbetriebe unsere Standards erfüllt haben, Einzelheiten zu den durchgeführten Schulungen und ein Überblick über den Umfang unserer Vorprüfungen potenzieller Zulieferbetriebe sind enthalten.

Der Abschnitt Umweltdaten enthält Informationen zu Zertifizierungen der Managementsysteme von Schuhlieferanten in Asien, den Werten flüchtiger organischer Verbindungen in Schuhzulieferbetrieben und den Transportmethoden, die für den Versand unserer Produkte verwendet wurden.

Wichtige Statistiken zu unseren Beschäftigten vervollständigen die Daten.

Bitte beachten Sie, dass unsere Berichterstattung für das Jahr 2005 keine Daten zu Reebok enthält, da die Akquisition von Reebok erst am 31. Januar 2006 abgeschlossen war. Da die Veräußerung von Salomon am 19. Oktober 2005 abgeschlossen wurde, enthalten die Tabellen soweit nicht anders angegeben keine Informationen zum operativen Geschäft von Salomon.

Konzernprofil

Mehr Informationen über die adidas Gruppe finden Sie in dem Abschnitt Über uns auf unserer Internetseite.

Informationen zu unseren Finanzergebnissen finden Sie in dem Abschnitt Investoren auf unserer Internetseite.

Gesamtzahl hergestellter adidas Produkte[1]

Produktkategorie	2005	2004	2003
Sportschuhe (Mio. Paare)	117,2	108,67	111,29
Sportbekleidung (Mio. Einheiten)	170,1	157,64	146,72
Sportzubehör[2] (Mio. Einheiten)	34,8	31,09	27,63

[1] Ohne TaylorMade Sportausrüstung
[2] Ausrüstung und Zubehör

Gesamtzahl hergestellter TaylorMade-adidas Golf Produkte[1]

Produktkategorie	2005	2004	2003
TaylorMade Golfausrüstung (Mio. Einheiten)			
Metallhölzer	**3,53**	2,38	2,10
Eisen	**4,14**	2,62	2,82
Putter	**0,45**	0,24	0,29
Kinderschläger	**0,00**	0,05	0,03
TaylorMade Golfzubehör (Mio. Einheiten)			
Taschen	**0,24**	0,26	0,33
Handschuhe	**0,50**	1,29	1,80
Bälle[2]	**5,98**[4]	4,57[4]	4,46[3]
Mützen	**0,48**	0,6	0,61
Accessoires	**0,09**	2,04	1,11

[1] Mit Ausnahme von adidas Golf
[2] In Dutzenden
[3] Bälle wurden im Jahr 2003 von Dunlop Slazenger hergestellt
[4] Bälle wurden im Jahr 2004/2005 von Dunlop Slazenger und GTS hergestellt

Der Produktionsrückgang im Bereich des Golfzubehörs ist bedingt durch die Verlagerung von Produktion und Vertrieb in Nord- und Südamerika auf ein Drittunternehmen.

Zulieferer

Anzahl der Zulieferbetriebe und eigener Fabriken 2005

Im Jahr 2005 arbeiteten wir mit 701 Zulieferbetrieben zusammen (ausgenommen Zulieferbetriebe der Lizenznehmer). Die Konsolidierung der Beschaffungskette stellt auch weiterhin einen Kernaspekt unseres Ziels dar, starke Partnerschaften mit unseren Zulieferbetrieben aufzubauen. Indem wir mit weniger und statt dessen größeren Fabriken mit höherem Auftragsvolumen zusammenarbeiten, können wir hinsichtlich der Einhaltung unserer Standards effektiver auf unsere Zulieferbetriebe einwirken.

Im Vergleich unserer Zuliefererzahlen 2005 mit denen des Vorjahres hat sich die Zahl unserer Zulieferbetriebe in Portugal (-23) und Rumänien (-7) verringert. Die Zahl der Zulieferbetriebe in der Türkei (+9) und Argentinien (+6) hat sich dagegen erhöht.

Über die Hälfte (56%) unserer Zulieferbetriebe befinden sich in Asien, 23% in Amerika und 21% in Europa und Afrika. 19% aller dieser Zulieferbetriebe befinden sich in China.

Die asiatischen Produktionsstätten sind für gewöhnlich die größten: Über 89% der 460.000 Beschäftigten in unseren Zulieferbetrieben befinden sich in Asien. Erfahren Sie mehr über die Struktur unserer Beschaffungskette.

Anzahl der Zulieferbetriebe und eigener Fabriken 2005[1]

Region	Marke	Anzahl der Zulieferer (ohne eigene Fabriken)	Anzahl der eigenen Fabriken	Gesamt
Asien	adidas	354	1	389
	TaylorMade[2]	33	1	
Amerika	adidas	124	–	164
	TaylorMade[2]	39	1	
Europa	adidas	147	1	148
	TaylorMade[2]	–	–	
Gesamt		**697**	**4**	**701**

[1] Ausschließlich Zulieferbetriebe der Lizenznehmer
[2] Einschließlich Maxfli und Komponentenlieferanten

adidas Lizenznehmer 2005

Produktkategorie	Anzahl der Lizenznehmer	Anzahl der Länder, in denen produziert wird	Anzahl der für Lizenznehmer produzierenden Fabriken
Sportbekleidung	13	99	17
Sportzubehör[1]	4	25	9
Uhren	1	6	1
Brillen	1	3	3
Kosmetik	1	4	4
Gesamt	**20**[2]	**137**[2]	

[1] Accessoires und Ausrüstung
[2] 20 Lizenznehmer in 10 Ländern, die Produkte von 137 Zulieferbetrieben in 26 verschiedenen Ländern bezogen

Anzahl der im Jahr 2005 geprüften Betriebe

Über 680 mal haben Mitglieder des SEA-Teams im Jahr 2005 Zulieferbetriebe besucht. Während dieser Besuche wurden insgesamt 916 Prüfungen in 326 Zulieferbetrieben durchgeführt (einschließlich 25 Zulieferbetriebe von Lizenznehmern). Einzelheiten finden Sie in der Tabelle auf Seite 54. Jeder Besuch kann zwei Prüfungen umfassen – eine Prüfung zum Thema Sicherheit und Gesundheit sowie eine Prüfung der Beschäftigungsstandards wie etwa Arbeitszeiten. Lesen Sie mehr zu unserem Ansatz zur Überwachung der Einhaltung von Standards.

Unabhängige FLA-Prüfungen[1]

FLA-Jahr	Zeitraum	Zahl d. Prüfungen[2]
1.	Aug. 2001-Dez. 2002	42 Prüfungen
2.	Jan.-Dez. 2003	13 Prüfungen
3.	Jan.-Dez. 2004	12 Prüfungen
4.	Jan.-Dez. 2005	7 reguläre FLA-Prüfungen 5 FLA-Prüfungen im Rahmen des FLA-Projekts „Fußball“ 2 FLA-Fabrikbesuche im Rahmen der Beurteilung des SOE-Programms von adidas im Jahr 2005

[1] Im Rahmen der FLA-Mitgliedschaft
[2] Ab 2003 wandte die FLA ein neues Konzept an und wählte die Fabriken für die unabhängigen Prüfungen auf Zufallsbasis aus. Dies erklärt die geringere Anzahl der von der FLA geprüften Fabriken.

Häufigkeit der Fabrikbesuche des SEA-Teams 2005

Im Rahmen unseres neuen Ansatzes zur Überwachung der Standardeinhaltung besuchen wir nun weniger Zulieferbetriebe, diese dafür aber häufiger. Lesen Sie mehr zu unserem Ansatz zur Überwachung der Standardeinhaltung.

Häufigkeit der Fabrikbesuche des SEA-Teams 2005[1]

Anzahl der Besuche	Asien	Amerika	Europa
0	140	119	97
1	168	28	50
2	45	10	1
3	17	1	0
4	5	1	0
5 oder mehr	14	5	0
Gesamtzahl der Fabriken	389	164	148

Beispiel: 45 Zulieferbetriebe in Asien wurden im Jahr 2005 zweimal besucht
[1] Nicht enthalten sind über 30 Besuche in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer sowie Besuche in Salomon-Zulieferbetrieben im Jahr 2005. Ebenfalls unberücksichtigt blieben Besuche in inaktiven adidas und TaylorMade Zulieferbetrieben.

Schulungsmaßnahmen 2005 nach Region und Art

Unser Ziel ist es, die Einhaltung unserer Standards durch Zulieferbetriebe in unser Kerngeschäft zu integrieren und entsprechende Kompetenzen in unserer Beschaffungskette aufzubauen. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir 225 Schulungen abgehalten, 65 mehr als im Jahr 2004.

Von diesen 225 Schulungen wurden 144 ausschließlich von Beschäftigten der Zulieferbetriebe und Fabriken besucht, 64 wurden ausschließlich für adidas Mitarbeiter organisiert und 17 wurden sowohl von Beschäftigten der Zulieferbetriebe als auch von adidas Mitarbeitern besucht.

Schulungsmaßnahmen 2005 nach Region und Art*

	Art und Anzahl der Schulungen					
Region	Allgemeine SOE-Schulungen[1]	Spezifische Schulungen zum Arbeitsrecht[2]	Spezifische Schulungen zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU)[3]	Schulungen zum Umweltschutz[4]	Schulungen zur strategischen Überwachung[5]	Insgesamt
Amerika	12	20	7	0	3	42
Asien	67	20	35	1	1	124
Europa	38	8	5	1	7	59
Weltweit insgesamt	117	48	47	2	11	225**

[1] Allgemeine SOE-Schulungen, z.B. praktische Ausbildung vor Ort; Präsentationen zur SOE-Sensibilisierung
[2] Spezifische Schulungen zum Arbeitsrecht, z.B. Kommunikation zwischen Belegschaft und Management; Verbreitung vorbildlicher Maßnahmen; Koalitionsfreiheit; Überstundenregelung; Beschwerdesysteme
[3] Spezifische Schulungen zu Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU), z.B. Verbreitung vorbildlicher Maßnahmen; Chemikalien im Produktionsprozess
[4] Schulungen zum Umweltschutz, z.B. Umgang mit Sonderabfällen; vorbildliche Umweltmaßnahmen
[5] Schulungen zur strategischen Überwachung, z.B. Bewertung von Sozial- und Umweltprogrammen und -beauftragten sowie deren Effektivität
* Einschließlich Schulungen in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer und Salomon-Zulieferbetrieben
** Einschließlich 63 Gruppenschulungen

Fabrikprüfungen und Schulungen

Jahr	**2005**[1]	2004	2003	2002	2001
Prüfungen[2]	**916**	954	906	1.148	839
Schulungen	**225**	160	206	255	267

[1] Einschließlich Prüfungen und Schulungen in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer und Salomon-Zulieferbetrieben
[2] Mit Ausnahme von FLA-Prüfungen und sonstigen externen Kontrollen durch unabhängige Prüfer; einschließlich Mehrfachbesuche im selben Zulieferbetrieb

Externe Prüfungen

Im Mai 2005 wurde das Sozial- und Umweltprogramm der adidas Gruppe von der Fair Labor Association (FLA) akkreditiert.

2005 wurden sieben externe, unabhängige Fabrikkontrollen von FLA-akkreditierten Prüfern durchgeführt – fünf in Asien, eine in Amerika sowie eine in Europa. An fünf dieser FLA-Prüfungen waren auch andere Markenunternehmen beteiligt.

Im Rahmen des FLA-Projekts „Fußball" wurden fünf zusätzliche Prüfungen durchgeführt. Zwei weitere FLA-Fabrikbesuche fanden im Jahr 2005 im Rahmen der Beurteilung des SOE-Programms von adidas statt.

Im Auftrag der Lizenznehmer führten externe Prüfer 46 Prüfungen in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer durch. Darin eingeschlossen sind 13 Prüfungen, die von speziell ausgebildeten Mitarbeitern der Lizenznehmer durchgeführt wurden.

Zwei externe Prüfungen (keine FLA- bzw. Lizenznehmerprüfungen) wurden im Auftrag der adidas Gruppe durchgeführt.

Externe Prüfungen[1]

	Prüfungen durch Lizenznehmer[2]	Externe Prüfungen im Auftrag der adidas Gruppe
2004	60	2
2005	46[3]	2

[1] Mit Ausnahme von FLA-Prüfungen
[2] Prüfungen durch externe Prüfer und interne Mitarbeiter der Lizenznehmer in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer
[3] Einschließlich 13 Prüfungen, die von internen speziell ausgebildeten Mitarbeitern der Lizenznehmer durchgeführt wurden

Bewertungen internationaler und lokaler aktiver Fabriken, einschließlich Zulieferbetriebe der Lizenznehmer

Die folgende Tabelle, der wir unser altes fünfstufiges Bewertungssystem zugrunde gelegt haben, gibt einen Überblick über den Grad der SOE-Einhaltung unserer Zulieferbetriebe. Das fünfstufige Bewertungssystem wurde 2005 noch angewandt, während wir gleichzeitig schon mit dem Übergang zu unseren neuen Leistungsindikatoren begonnen haben. Ausschlaggebend für die Gesamtbewertung jedes Zulieferers ist stets die niedrigste Bewertung bezüglich der Einhaltung der SGU- bzw. Beschäftigungsstandards.

Hierbei finden folgende fünf Bewertungsstufen Anwendung:

1 Stern Es wurden zahlreiche schwerwiegende Verstöße gegen die SOE festgestellt. Dem Betrieb wurde die Auflösung des Vertragsverhältnisses angekündigt, sofern keine umgehenden Verbesserungen festzustellen sind.

2 Sterne Es wurden einige Verstöße gegen die SOE festgestellt und der Betrieb setzt die Maßnahmen des Aktionsplans nur zögerlich oder widerstrebend um. Fortschritte werden durch regelmäßige Inspektionen mitverfolgt.

3 Sterne Es wurden geringfügige Verstöße gegen die SOE festgestellt und der Betrieb reagiert positiv auf den Aktionsplan.

4 Sterne Im Allgemeinen wurden keine Verstöße gegen die SOE festgestellt und der Betrieb zeichnet sich in einigen Bereichen durch vorbildliche Praktiken aus, wie in der entsprechenden Dokumentation nachgewiesen.

5 Sterne Es wurden keine Verstöße gegen die SOE festgestellt und Managementsysteme und -praktiken sind in vollem Umfang vorhanden, wie in der entsprechenden Dokumentation nachgewiesen.

Weitere Informationen dazu, wie wir unsere Zulieferer bewerten, finden Sie in dem Abschnitt Zulieferer und Beschäftigte.

Fabrikbewertung 2005 – internationale und lokale aktive Zulieferbetriebe, einschließlich Zulieferbetriebe der Lizenznehmer[1]

Sportbekleidung

Beschäftigungs-/SGU-Standards	**Asien** Bewertung	**Amerika** Bewertung	**Europa** Bewertung
1 Stern	4	0	0
2 Sterne	93	14	16
3 Sterne	44	28	23
4 Sterne	2	0	3
5 Sterne	0	0	0
Gesamtzahl der 2005 bewerteten aktiven Fabriken	**143**	**42**	**42**

Sportzubehör[2]

Beschäftigungs-/SGU-Standards	**Asien** Bewertung	**Amerika** Bewertung	**Europa** Bewertung
1 Stern	4	0	0
2 Sterne	31	1	0
3 Sterne	10	1	3
4 Sterne	0	0	0
5 Sterne	0	0	0
Gesamtzahl der 2005 bewerteten aktiven Fabriken	**45**	**2**	**3**

Sportschuhe

Beschäftigungs-/SGU-Standards	**Asien** Bewertung	**Amerika** Bewertung	**Europa** Bewertung
1 Stern	0	0	0
2 Sterne	5	1	0
3 Sterne	15	1	3
4 Sterne	1	0	0
5 Sterne	0	0	0
Gesamtzahl der 2005 bewerteten aktiven Fabriken	**21**	**2**	**3**

[1] Ausschlaggebend für die Gesamtbewertung jedes Zulieferers ist stets die niedrigste Bewertung bezüglich der Einhaltung der SGU- bzw. Beschäftigungsstandards

[2] Accessoires und Ausrüstung

Anzahl der 2005 erteilten Verwarnungen

Bei anhaltenden oder schwerwiegenden Verstößen oder wenn das Management keine ausreichenden Anstrengungen zur Beseitigung des Problems unternimmt, erteilen wir eine schriftliche Verwarnung. 2005 haben wir insgesamt 10 schriftliche Verwarnungen erteilt, allesamt in Asien; und das sind 19 weniger als 2004. Weitere Informationen über die Durchsetzung unserer Standards finden Sie in dem Abschnitt Zulieferer und Beschäftigte.

Anzahl der schriftlichen Verwarnungen, die 2005 an Zulieferbetriebe von adidas und TaylorMade erteilt wurden

Land	**Erste** Verwarnung	**Zweite** Verwarnung	**Dritte und letzte Verwarnung und empfohlene Auftrags-** einstellung	**Verwarnungen** insgesamt
China	2	0	0	2
Indonesien	1	0	0	1
Japan	1	0	0	1
Kambodscha	1	0	0	1
Malaysia	0	1	1	2
Thailand	2	0	0	2
Vietnam	0	1	0	1
Gesamt	**7**	**2**	**1**	**10**

Anzahl der 2005 aufgrund von SOE-Verstößen beendeten Geschäftsbeziehungen und nach der Vorprüfung abgelehnten Zulieferer

Wir arbeiten eng mit unseren Zulieferern zusammen, um sie dabei zu unterstützen, ihre Leistung zu verbessern. Bei anhaltenden oder schwerwiegenden Verstößen gegen unsere Standards beenden wir unsere Geschäftsbeziehung mit dem entsprechenden Zulieferer. 2005 haben wir unsere Geschäftsbeziehungen mit drei Zulieferbetrieben beendet.

Darüber hinaus arbeiten wir eng mit unserer Beschaffungsorganisation Global Operations zusammen, um potenzielle neue Zulieferer vorab zu prüfen. Insgesamt führte das SEA-Team im Jahr 2005 166 Vorabprüfungen durch. Dabei wurden 133 Zulieferbetriebe als akzeptabel eingestuft und 33 Zulieferbetriebe abgelehnt, zwei weniger als im Vorjahr. Weitere Informationen über die Durchsetzung unserer Standards finden Sie in dem Abschnitt Zulieferer und Beschäftigte.

Anzahl der 2005 aufgrund von SOE-Verstößen beendeten Geschäftsbeziehungen und nach der Vorprüfung abgelehnten Zulieferer[1]

Region	Land	Einstellung der Auftragsvergabe pro Land	Anzahl der Ablehnungen nach Vorabprüfung pro Land	Gründe für Auftragseinstellung/Ablehnung
Asien	Bangladesch		1	Mangelhafte Managementsysteme, übermäßige Überstunden, unzureichendes Zeiterfassungssystem, mangelhaftes Chemikalienmanagementsystem, unzulässige Abwasserentsorgung
	China	2		Nicht genehmigte Vergabe von Unteraufträgen
			17	Mangelhafte Managementsysteme, gefälschte Angaben zu Arbeitszeiten und Löhnen, Antworten der Beschäftigten bei Befragungen wurden manipuliert, inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen, Kinderarbeit, übermäßig viele Arbeitsstunden, Sonntag kein arbeitsfreier Tag, Verwendung verbotener Chemikalien, mangelhaftes Gebäudemanagement, Brandschutz und Maschinensicherheit nicht gewährleistet, mangelhafte Hygieneverhältnisse in Küche und Kantine, mangelhafte Zustände in Schlafräumen
	Indien		1	Keine Managementsysteme vorhanden, inakzeptable Arbeits- und SGU-Bedingungen
	Indonesien		5	Keine Managementsysteme vorhanden, inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen, Zwangsüberstunden, gefälschte Angaben zu Arbeitszeiten, inakzeptable SGU-Bedingungen
	Korea		1	Fehlende Arbeitsunterlagen, inakzeptable Arbeits- und SGU-Bedingungen
	Malaysia	1		Mangelnde Bereitschaft des Managements zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen, Diskriminierung von Wanderarbeitern
	Taiwan		1	Mangelnde Bereitschaft des Managements zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
Europa	Türkei		4	Begrenzter Zugang zur Fabrik, übermäßige Überstunden, unzureichende Sozialversicherung, inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen, inakzeptable SGU-Bedingungen
Weltweit		3	30	

[1] Mit Ausnahme von Zulieferbetrieben der Lizenznehmer; 2005 wurden drei Zulieferbetriebe von Lizenznehmern nach einer Vorabprüfung durch das SEA-Team abgelehnt

Umwelt

Zertifizierungen asiatischer Schuhlieferanten

Wir unterstützen unsere Zulieferbetriebe bei der Implementierung von Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystemen, um so einen internen Prozess zu schaffen, durch den die Einhaltung unserer Standards verbessert wird.

Weitere Informationen über unser Konzept zum Umgang mit Umweltauswirkungen finden Sie in dem Abschnitt Umwelt.

Zertifizierungen asiatischer Schuhlieferanten[1]

Land	Anzahl der Zulieferer	ISO 14001	OHSAS 18001
China	12	11	11
Indonesien	7	1	1
Japan	1	0	0
Korea	1	0	0
Thailand	1	0	0
Vietnam	**4**	**2**	**2**

[1] Mit Ausnahme von Zulieferbetrieben der Lizenznehmer und Salomon-Zulieferbetrieben

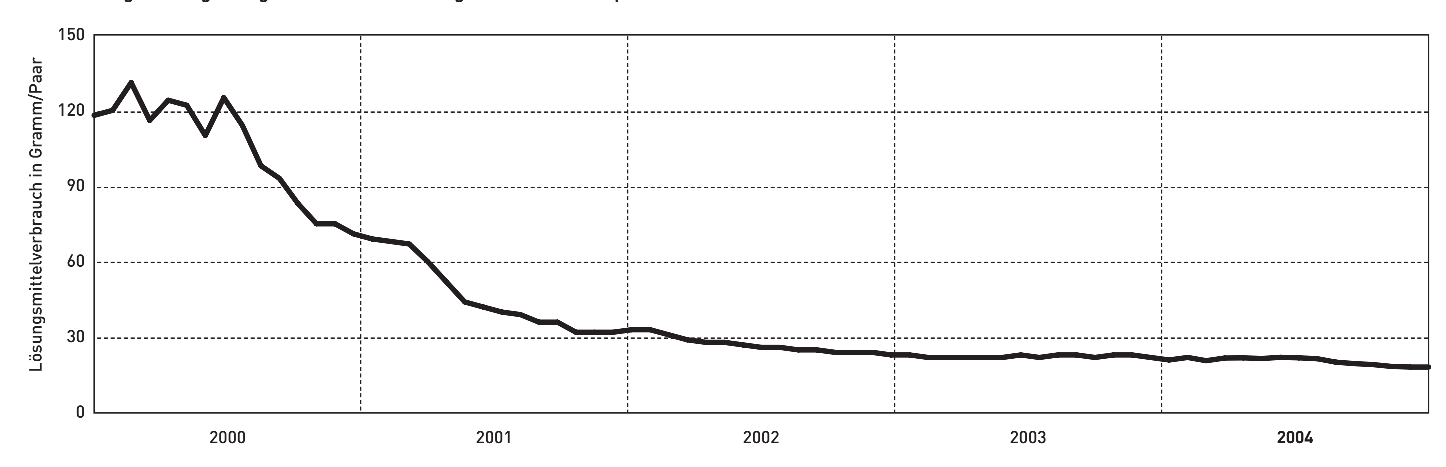
Reduzierung flüchtiger organischer Verbindungen in der Schuhproduktion

Flüchtige organische Verbindungen (VOC) sind in Lösungsmitteln enthalten, die in der Schuhherstellung eingesetzt werden. Sie können zu Atembeschwerden und anderen gesundheitlichen Problemen führen. Unser Ziel ist es, den Gehalt an flüchtigen organischen Verbindungen auf 20 Gramm pro Paar Schuhe zu reduzieren.

Weitere Informationen über unser Programm zur Reduzierung von flüchtigen organischen Verbindungen finden Sie in dem Abschnitt Umwelt.

Das unten abgebildete Diagramm zeigt den durchschnittlichen Lösungsmitteleinsatz der vergangenen sechs Jahre in unseren Schuhzulieferbetrieben in China, Vietnam und Indonesien, die gemeinsam über 95% unserer Schuhe herstellen.

Reduzierung flüchtiger organischer Verbindungen in der Schuhproduktion



Transportmethoden für den Versand von adidas Produkten

Der Treibstoffverbrauch für den Transport von Produkten aus den Herstellerländern zu den jeweiligen Vertriebsmärkten verursacht Kohlendioxidemissionen, die wesentlich zur Klimaveränderung beitragen. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, die Umweltauswirkungen, die durch den Transport unserer Produkte entstehen, zu minimieren. Dazu reduzieren wir unsere Nutzung des Luftfrachttransports, da bei dieser Transportmethode am meisten Kohlendioxid freigesetzt wird.

Im Jahr 2005 wurde der Anteil der mit Luftfracht transportierten Bekleidungsprodukte von 8% auf 4% reduziert, und der Anteil der Zubehör- und Ausrüstungsprodukte sank von 5% auf 1%. Grund hierfür ist die bessere Einhaltung von Produktions- und Lieferterminen gegenüber dem Vorjahr, als wir unsere Produkte termingerecht zur Fußball-Europameisterschaft 2004 (UEFA EURO 2004TM) und zu den Olympischen Spielen in Athen ausliefern mussten.

Weitere Informationen über unsere Bemühungen, die Kohlendioxidemissionen zu reduzieren, finden Sie in dem Abschnitt Umwelt.

Transportmethoden für den Versand von adidas Produkten[1]

% der ausgelieferten Produkte	2005	2004	2003
Sportbekleidung			
Lkw	22	22	27
Schiffstransport	73	69	66
Lufttransport	4	8	6
Schiffs- und Lufttransport	1	1	1
Sportzubehör[2]			
Lkw	4	4	6
Schiffstransport	95	91	91
Lufttransport	1	5	3
Schiffs- und Lufttransport	0	0	0
Sportschuhe			
Lkw	3	5	4
Schiffstransport	96	94	95
Lufttransport	1	1	1
Schiffs- und Lufttransport	0	0	0

[1] In Prozent der Gesamtzahl der transportierten Produkte
[2] Accessoires und Ausrüstung

Mitarbeiter

Zum 31. Dezember 2005 beschäftigte der Konzern im Bereich des fortgeführten Geschäfts 15.935 Mitarbeiter. Das bedeutet einen Zuwachs von 12% im Vergleich zum Vorjahresstand von 14.219. Die meisten Neueinstellungen wurden im Bereich des eigenen Einzelhandels bei adidas und bei adidas in Asien vorgenommen. 47% der Ende 2005 beschäftigten Mitarbeiter waren Frauen und 53% Männer. Die Führungspositionen innerhalb der Gruppe waren zu 26% von Frauen und zu 74% von Männern besetzt.

Messgröße/Einheit	Weltweit insgesamt	adidas	TMaGolf	Headquarter-Funktionen[1]
Mitarbeiter (%)				
Männer	53%	52%	68%	47%
Frauen	47%	48%	32%	53%
Führungskräfte (%)				
Männer	74%	70%	86%	78%
Frauen	26%	30%	14%	22%
Durchschnittsalter (Jahre)	32,1	30,7	36,6	35,5
Mitarbeiterfluktuation (%)[2]	9,0%	10,2%	4,3%	6,7%
Durchschn. Betriebszugehörigkeit (Jahre)	5,0	4,5	4,9	6,6
Durchschn. Schulungsstunden pro Mitarbeiter/Jahr	18,3	17,7	19,1	20,0

[1] Global Marketing, Global Operations, Global Corporate Services (z.B. Rechts-, Finanz- und Personalabteilung)
[2] Freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen

Sicherheits- und Gesundheitsstatistiken an unseren eigenen Standorten

Unsere eigenen Standorte	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Arbeitsunfälle	Anzahl der versäumten Arbeitstage
adidas Schuhfabrik, Scheinfeld, Deutschland	52	Ohne Angabe	3
adidas Bekleidungsfabrik, Suzhou, China	200	0	0
TaylorMade Produktionsbetrieb, Carlsbad, USA	740	6	25
Konzernzentrale der adidas Gruppe, Herzogenaurach, Deutschland	1400	Ohne Angabe	6

Anzahl der im Jahr 2005 geprüften Betriebe				SPORTBEKLEIDUNG				SPORTZUBEHÖR[2]				SPORTSCHUHE			
				Hauptzulieferer		Subunternehmen		Hauptzulieferer		Subunternehmen		Hauptzulieferer		Subunternehmen	
Land	Ungefähre Zahl der Beschäftigten pro Land	Gesamtzahl der Betriebe[1]	Gesamtzahl der geprüften Betriebe	Gesamt	Geprüft	Gesamt	Geprüft	Gesamt	Geprüft	Gesamt	Geprüft	Gesamt	Geprüft	Gesamt	Geprüft
Australien	457	11	10	11	10										
Bangladesch	1079	1	1	1	1										
China	213546	135	71	78	40			44	22	1		10	7	2	2
Hongkong	114	4	1	4	1										
Indien	2384	13	6	11	6			1				1			
Indonesien	76796	34	23	20	13	3	2	4	1			6	6	1	1
Japan	3174	52	7	27	5	5		18	2	1		1			
Kambodscha	19442	4	4	4	4										
Korea	6928	32	22	17	11			14	10			1	1		
Macau	465	2	2	2	2										
Malaysia	2080	12	3	10	3			2							
Neuseeland	123	5	3	4	2			1	1						
Pakistan[3]	2226	3						3							
Philippinen	11872	18	7	15	6			3	1						
Singapur	393	4	4	2	2	2	2								
Sri Lanka	875	2	1	1	1			1							
Taiwan	550	10	4	2	2	1		6	2	1					
Thailand	31896	30	21	23	19	4	1	2	1			1			
Vietnam	42311	17	17	8	8	2	2	3	3			4	4		
Asien insgesamt	**416711**	**389**	**207**	**240**	**136**	**17**	**7**	**102**	**43**	**3**	**0**	**24**	**18**	**3**	**3**
Albanien	360	1				1									
Bosnien	400	1	1											1	1
Bulgarien	1270	4	1			4	1								
Deutschland	250	3		2								1			
Estland	50	1				1									
Finnland	30	1		1											
Frankreich	50	2		2											
Griechenland	430	3		3											
Großbritannien	70	1		1											
Israel	400	1		1											
Italien	1150	30	6	13	3	13	1	1				3	2		
Lettland	300	2		2											
Litauen	300	1		1											
Moldawien	1000	1	1			1	1								
Polen	200	2	1					1	1	1					
Portugal	350	6	1	4	1	2									
Rumänien	1150	4				3								1	
Russland	1300	11	2	10	1	1	1								
Schweden	30	1		1											
Schweiz	30	1		1											
Slowenien	50	1		1											
Spanien	50	1	1	1	1										
Südafrika	2400	18	2	14	2			3				1			
Tschech. Republik	150	1				1									
Tunesien	1400	8	6	1		7	6								
Türkei	10800	37	22	17	12	20	10								
Ukraine	250	2	2							2	2				
Ungarn	160	3	2	3	2										
Europa insgesamt	**24380**	**148**	**48**	**79**	**22**	**54**	**20**	**5**	**1**	**3**	**2**	**5**	**2**	**2**	**1**
Argentinien	1500	17	2	8	2	4		5							
Brasilien	5000	30	9	8	7	4						4	2	14	
Chile	200	2		1				1							
El Salvador	3000	8	7	1	1	7	6								
Guatemala	300	1	1			1	1								
Honduras	3000	5	5	1	1	4	4								
Kanada	1500	15	3	11	2			4	1						
Kolumbien	800	4	1	4	1										
Mexiko	5000	15	10	6	5	7	5	2							
Peru	500	4	4	3	3			1	1						
Uruguay	50	1		1											
USA	3500	62	2	17	1			39	1	6					
Amerika insgesamt	**24350**	**164**	**44**	**61**	**23**	**27**	**16**	**52**	**3**	**6**	**0**	**4**	**2**	**14**	**0**
Asien insgesamt	416711	389	207	240	136	17	7	102	43	3		24	18	3	3
Europa insgesamt	24380	148	48	79	22	54	20	5	1	3	2	5	2	2	1
Amerika insgesamt	24350	164	44	61	23	27	16	52	3	6		4	2	14	
Weltweit insgesamt	**465441**	**701**	**299**	**380**	**181**	**98**	**43**	**159**	**47**	**12**	**2**	**33**	**22**	**19**	**4**

1 Mit Ausnahme von Zulieferbetrieben der Lizenznehmer und Salomon-Zulieferbetrieben

2 Accessoires und Ausrüstung

3 Die Anzahl der Beschäftigten in Pakistan setzt sich aus der Zahl der auf dem jeweiligen Fabrikgelände angestellten NäherInnen zusammen
Alle drei Produktionsstätten unterliegen dem Überwachungsprogramm der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und werden mehrmals im Jahr einer Prüfung unterzogen.

Berichterstattung

Wir bemühen uns um verantwortungsvolles Handeln und transparente Kommunikation. Jedes Jahr veröffentlichen wir einen umfassenden, offenen und ehrlichen Bericht über unser Sozial- und Umweltprogramm, so dass sich Stakeholder ein vollständiges Bild von unserer geleisteten Arbeit machen können. In den letzten Jahren sind unsere Berichte immer umfangreicher geworden, so dass ein Punkt erreicht wurde, an dem die Aufmerksamkeit der Leser nachzulassen schien. Daher haben wir unseren Sozial- und Umweltbericht für 2005 verkürzt und im Gegenzug unsere Internetberichterstattung ausgeweitet.

Gemeinsam enthalten unser Bericht und unsere Internetseite nun alle Informationen, die wir bisher ausschließlich in unseren Sozial- und Umweltberichten veröffentlicht haben. Darüber hinaus planen wir, die Internetseite im Verlauf des Jahres regelmäßig zu aktualisieren, um unserem Ziel einer möglichst zeitnahen Berichterstattung näher zu kommen. Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren und uns Ihre Meinung zu diesem neuen Ansatz für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung mitzuteilen.

In diesem Abschnitt finden Sie einen Index der Global Reporting Initiative, unsere Stellungnahme zur Verifizierung der in unserem Bericht enthaltenen Daten sowie einen Downloadbereich, in dem Sie den jeweils aktuellsten Sozial- und Umweltbericht sowie frühere Berichte im PDF-Format herunterladen können.

Global Reporting Initiative
Bei der Identifizierung der für unseren Bericht relevanten Fakten und Zahlen orientieren wir uns an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der Version von 2002. Wir erkennen die Bedeutung dieser international anerkannten Richtlinien an, doch tragen sie der Situation in der Sportartikelindustrie nicht vollständig Rechnung, denn hier schaffen die sozialen und ökologischen Auswirkungen der Beschaffungskette ein Gegengewicht zu denen des Unternehmens. Aus diesem Grund orientieren wir uns zwar so weit wie möglich am GRI-Format, gehen jedoch in unseren Berichten über die Anforderungen der GRI Richtlinien hinaus, um speziell für unseren Konzern relevante Informationen einzubeziehen.

Der GRI Index bietet einen Überblick darüber, welche Informationen wir veröffentlichen und wo diese zu finden sind. Der Großteil dieser Informationen ist auf unserer Internetseite in der Sektion ‚Nachhaltigkeit' zu finden. Einige Informationen befinden sich jedoch an anderer Stelle, beispielsweise in dem Abschnitt Über uns und in unserem Geschäftsbericht.

Den GRI Index stellen wir auf mehreren Seiten vor:
- GRI Index – Vision und Strategie
- GRI Index – Profil
- GRI Index – Governance-Strukturen und Managementsysteme
- GRI Index – Ökonomische Leistungsindikatoren
- GRI Index – Ökologische Leistungsindikatoren
- GRI Index – Gesellschaftliche/Soziale Leistungsindikatoren

Näheres zur Global Reporting Initiative und ihren Richtlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung finden Sie im Internet unter www.globalreporting.org

GRI Index – Vision und Strategie

1.1	Nachhaltige Entwicklung – Vision und Strategie	Herausforderungen und Reaktionen
1.2	Stellungnahme des Hauptgeschäftsführers	Bericht „Fußball verbindet"

GRI Index – Profil

2.1	Name der berichterstattenden Organisation	Über uns
2.2	Bedeutende Produkte und/oder Dienstleistungen, einschließlich deren Markenbezeichnungen	Marken
2.3	Betriebsstruktur der Organisation	Über uns
2.4	Beschreibung der wesentlichen Geschäftsbereiche, Gesellschaften, Tochterfirmen und Joint Ventures	Über uns
2.5	Standorte der Organisation (Länder)	Über uns
2.6	Art der Eigentumsstrukturen; rechtliche Gesellschaftsform	Über uns
2.7	Art der bedienten Märkte	Über uns

2.8	Umfang der berichterstattenden Organisation	Über uns
2.9	Liste von Stakeholdern	Stakeholder
2.10	Kontaktperson(en) für den Bericht	Kontakt
2.11	Berichtszeitraum	Nachhaltigkeit
2.12	Datum des letzten Berichts	Berichterstattung
2.13	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	Berichterstattung
2.14	Wesentliche Änderungen in Größe, Struktur, Besitzverhältnissen oder Produkten/Dienstleistungen	Über uns
2.15	Grundlagen für die Berichterstattung über Joint Ventures	Ohne Angabe
2.16	Darlegung der Art und Wirkung neuer Formulierungen oder Darstellungsformen von Informationen	Keine Änderungen gegenüber Vorjahr
2.17	Entscheidungen über die Nichtanwendung von GRI Prinzipien	GRI Index
2.18	Kriterien/Definitionen, die bei der buchhalterischen Erfassung von ökonomischen, ökologischen und sozialen Kosten und Gewinnen verwendet werden	Ohne Angabe
2.19	Wesentliche Abweichungen von in früheren Jahren verwendeten Messverfahren	Zulieferer und Beschäftigte
2.20	Grundsätze und interne Abläufe zur Erhöhung von Genauigkeit, Vollständigkeit und Zuverlässigkeit des Nachhaltigkeitsberichts	Zulieferer und Beschäftigte
2.21	Grundsatz und aktuelle Verfahren für unabhängige Prüfung des Berichts	Stellungnahme zur Verifizierung
2.22	Mittel zur Erlangung zusätzlicher Informationen	Kontakt

GRI Index – Governance-Strukturen und Managementsysteme

3.1	Governance-Strukturen innerhalb der Organisation	Über uns
3.2	Prozentualer Anteil unabhängiger und nicht ausführend verantwortlicher Aufsichtsräte	Ohne Angabe
3.3	Verfahren zur Bestimmung der Expertise von Vorständen/Aufsichtsratsmitgliedern	Ohne Angabe
3.4	Verfahren zur Identifizierung und Überwachung von Risiken und Chancen	Über uns
3.5	Beziehungen zwischen Vorstandsboni und dem Erreichen der Ziele der Organisation	Über uns
3.6	Organisationsstruktur und Hauptverantwortliche für Aufsicht, Durchführung und Prüfung	Mission und Werte
3.7	Leitlinien und normative Aussagen, innerbetrieblich entwickelte Verhaltensregeln	Mission und Werte
3.8	Mechanismen für Aktionäre, dem Vorstand/Aufsichtsrat Empfehlungen oder Anweisungen zu übermitteln	Über uns
3.9	Grundlagen zur Identifikation und Auswahl bedeutender Stakeholder	Stakeholder
3.10	Ansätze für Stakeholderkonsultationen	Stakeholder
3.11	& 3.12 Art und Verwendung der durch Stakeholderkonsultationen generierten Informationen	Stakeholder

3.13	Das Vorsorgeprinzip	Umwelt
3.14	Freiwillige Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen	Stakeholder
3.15	Mitgliedschaften in Industrievereinigungen und Verbänden	Stakeholder
3.16	& 3.17 Grundsätze und/oder Systeme für das Management von Auswirkungen innerhalb der Produktionskette („upstream and downstream") und Ansatz, um indirekte Wirkungen zu managen	Zulieferer und Beschäftigte
3.18	Wesentliche Entscheidungen im Hinblick auf die Lage von Standorten oder Veränderungen der Tätigkeiten	Über uns
3.19	Programme und Verfahren die mit der Nachhaltigkeitsleistung der Organisation in Zusammenhang stehen.	Fortschritte
3.20	Zertifizierungsstatus der Managementsysteme für ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Aspekte	Daten und Zahlen

GRI Index – Ökonomische Leistungsindikatoren

EC1	Nettoumsatz	Investoren
EC2	Geographische Aufteilung von Märkten	Über uns
EC3	Kosten aller eingekauften Waren, Materialien und Dienstleistungen	Ohne Angabe
EC4	Prozentanteil der zu vereinbarten Bedingungen bezahlten Verträge	Ohne Angabe
EC5	Summe der Lohnzahlungen und Zusatzleistungen	Ohne Angabe
EC6	Auszahlungen an Kapitalgeber	Ohne Angabe
EC7	Zunahme/Abnahme zurückbehaltener Einkünfte	Ohne Angabe
EC8	Gesamtsumme aller gezahlten Steuern	Geschäftsbericht
EC9	Erhaltene Subventionen	Ohne Angabe
EC10	Spenden an die Anwohner/Gemeinden	Gesellschaftliches Engagement

GRI Index – Ökologische Leistungsindikatoren

EN1	Gesamter Materialverbrauch nach Art, außer Wasser	Umwelt*
EN2	Prozentanteil des verwendeten Abfallmaterials	Ohne Angabe
EN3	& EN4 Direkter und indirekter Energieverbrauch	Umwelt*
EN5	Gesamter Wasserverbrauch	Umwelt*
EN6	Habitate mit großer Biodiversität	Umwelt
EN7	Auswirkungen auf Biodiversität	Umwelt
EN8	Emissionen klimarelevanter Gase	Ohne Angabe
EN9	Ozon abbauende Substanzen	Umwelt

EN10	NOx, SOx und andere signifikante Luftemissionen	Ohne Angabe
EN11	Gesamtabfallmenge	Umwelt*
EN12	Signifikante Abwassereinleitungen in Gewässer	Umwelt*
EN13	Signifikante Freisetzungen von Chemikalien, Ölen und Kraftstoffen	Keine Änderungen gegenüber Vorjahr
EN14	Signifikante Umweltbelastungen wesentlicher Produkte und Dienstleistungen	Umwelt
EN15	Am Ende ihres Produktlebens im Kreislauf rückführbare Produkte	Umwelt*
EN16	Fälle von Strafzahlungen	Umwelt
EN31	Sonderabfälle	Umwelt*
EN33	Leistung der Lieferanten in Bezug auf umweltbezogene Aspekte	Umwelt
EN34	Signifikante Umweltbelastungen durch Transportmittel	Umwelt

* Hier verweisen wir auf Programme in unserer Beschaffungskette. Zu unserer konzerneigenen Leistung machen wir in diesem Zusammenhang keine oder nur teilweise Angaben.

GRI Index – Gesellschaftliche/Soziale Leistungsindikatoren

Arbeitspraxis und Arbeitsqualität		
LA1	Belegschaft	Daten und Zahlen
LA2	Netto geschaffene Beschäftigung	Daten und Zahlen
LA3	Prozentsatz der durch Gewerkschaften vertretenen Angestellten	Mitarbeiter
LA4	Geschäftsgrundsätze und Verfahren zur Information, Beratung und Verhandlung mit Angestellten	Mitarbeiter
LA5	Praktiken zur Erhebung und Erfassung von Arbeitsunfällen und Krankheit	Mitarbeiter
LA6	Gesundheits- und Sicherheitskomitees	Mitarbeiter
LA7	Kennzahlen zu Verletzungen, verlorenen Arbeitstagen und Abwesenheit	Mitarbeiter
LA8	Grundsätze und Programme zu HIV/AIDS	Mitarbeiter
LA9	Durchschnittliche Anzahl an Trainingsstunden pro Jahr	Daten und Zahlen
LA10	Gleichstellungsgrundsätze und -programme	Mitarbeiter
LA11	Zusammensetzung des oberen Managements und der Unternehmensführungsgremien	Daten und Zahlen

Menschenrechte		
HR1	Grundsätze und Leitlinien im Umgang mit Menschenrechten	Zulieferer und Beschäftigte
HR2	Beleg des Einflusses der Beachtung der Menschenrechte auf Investitions- und Anschaffungsentscheidungen	Zulieferer und Beschäftigte
HR3	Grundsätze und Verfahren zur Auswahl und Beachtung von Menschenrechtsleistungen in der Lieferkette	Zulieferer und Beschäftigte
HR4	Grundsätze und Verfahren/Programme zur Verhinderung aller Formen der Diskriminierung	Mitarbeiter
HR5	Grundsätze zur Gewerkschaftsfreiheit	Zulieferer und Beschäftigte
HR6	Grundsatz, der Kinderarbeit ausschließt (ILO Konvention 138)	Zulieferer und Beschäftigte
HR7	Grundsatz, um Zwangs- und Pflichtarbeit zu verhindern	Zulieferer und Beschäftigte
HR8	Training von Angestellten zu Grundsätzen und Verfahren zur Beachtung der Menschenrechte	Zulieferer und Beschäftigte
Gesellschaft		
SO1	Grundsätze, um Einflüsse auf Gemeinden zu managen	Gesellschaftliches Engagement
SO2	Grundsätze, Verfahren/Managementsysteme und Einhaltungsmechanismen, die Bestechung und Korruption ansprechen	Mitarbeiter
SO3	Grundsätze, Verfahren/Managementsysteme und Einhaltungsmechanismen, um politisches Lobbying und politische Beiträge zu managen	Ohne Angabe
Produktverantwortung		
PR1	Grundsatz zur Erhaltung der Konsumentengesundheit und -sicherheit	Umwelt
PR2	Grundsatz, Verfahren/Managementsysteme und Überwachungsmechanismen in Verbindung mit Produktinformation und Labelling	Ohne Angabe
PR3	Grundsatz, Verfahren/Managementsysteme und Überwachungsmechanismen zum Schutz der Privatsphäre der Konsumenten	Ohne Angabe

Stellungnahme zur Verifizierung

Wir haben Verständnis dafür, wenn bestimmte Stakeholder verlangen, dass Unternehmen die in ihren Nachhaltigkeitsberichten veröffentlichten Inhalte und Daten von unabhängiger Stelle prüfen lassen.
Wir sind bemüht, unsere Berichtssysteme für die Daten der Zuliefererüberwachung laufend zu verbessern, sind jedoch der Auffassung, dass sich viele der gesammelten Daten, insbesondere im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, nicht einheitlich überprüfen lassen. Eine unabhängige Berichtsverifizierung würde daher in diesem Stadium keinen zusätzlichen Nutzen erbringen. Wir befürworten allerdings durchaus eine unabhängige Überprüfung der Arbeitsbedingungen sowie der Verfahren und Überwachungskonzepte zur Durchsetzung unserer Standards. Deshalb enthält der Bericht Angaben, die jährlich von der Fair Labor Association (FLA) überprüft werden. Außerdem verweisen wir auf Daten, die bei der Zertifizierung von Zulieferfabriken oder konzerneigenen Betrieben nach ISO, EMAS und OHSAS verifiziert wurden.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Stellungnahme zur Offenlegung und Transparenz von Fabrikdaten („Statement on Disclosure and Transparency“) in dem Abschnitt Stellungnahmen auf unserer Internetseite.

Berichte zum Herunterladen

In diesem Abschnitt der Internetseite können Sie alle sechs bisher von uns veröffentlichten Sozial- und Umweltberichte sowie die Umwelterklärungen unseres Global Technology Centers in Scheinfeld herunterladen.

Inhalt der Internetseite als PDF
Wir haben unsere Internetberichterstattung dieses Jahr ausgeweitet, um den Sozial- und Umweltbericht für das Jahr 2005 zu ergänzen.
Uns ist bewusst, dass einige Leser – wie etwa CSR-Experten – eine gedruckte Fassung der von uns veröffentlichten Informationen zu unserem Sozial- und Umweltprogramm wünschen könnten, einschließlich der im Internet veröffentlichten Informationen.

Um diesem Wunsch nachzukommen, haben wir eine PDF-Datei erstellt, in welcher der Großteil der Inhalte der Internetseite zum Thema Nachhaltigkeit enthalten ist. Zu dieser PDF-Datei gilt es, die folgenden vier Punkte zu beachten:

- Die Datei stellt eine Momentaufnahme der Informationen dar, die wir zum Zeitpunkt des Erscheinens unseres sechsten Sozial- und Umweltberichts „Fußball verbindet" im März 2006 im Internet veröffentlicht haben. Die Datei wird nicht aktualisiert.
- Die Datei ist für den Ausdruck bestimmt. Sie ist nicht dazu bestimmt, am Bildschirm gelesen zu werden. Dazu dienen die Informationen auf unserer Internetseite. Wir haben daher bewusst keine elektronischen Querverweise in das Dokument integriert.
- Die Datei stellt nicht unseren Sozial- und Umweltbericht dar, sondern sie ist lediglich eine Zusammenfassung unserer wichtigsten Internetseiten zum Thema Nachhaltigkeit. Sie sollte als Ergänzung zum eigentlichen Bericht gesehen werden, bestimmt für Experten, die eine gedruckte Fassung der im Internet veröffentlichten Informationen wünschen.
- Die Datei enthält nicht die kompletten auf unserer Internetseite zur Nachhaltigkeit veröffentlichten Informationen. So sind zum Beispiel die Berichte über Stakeholderdialoge, ergänzende Materialen für unsere Zulieferbetriebe sowie Hintergrundinformationen zu unserer Studie über Arbeitszeiten allesamt online verfügbar, aber nicht in dieser PDF-Datei enthalten.

Kontakt

Wir sind sehr daran interessiert zu erfahren, wie Sie unsere Bemühungen, ein nachhaltiges Unternehmen zu werden, einschätzen und bewerten.

adidas-Salomon AG
Social and Environmental Affairs
World of Sports
Adi-Dassler-Straße 1
D-91074 Herzogenaurach
Deutschland

Telefon: +49 (0) 9132 84 0
Fax: +49 (0) 9132 84 3242

Für Anfragen zu unserem Sozial- und Umweltprogramm wenden Sie sich bitte an sustainability@adidas.de

Für Presseanfragen wenden Sie sich bitte an corporate.press@adidas.de

Beschwerden
Wir würden gerne wissen, wenn sich jemand über die Bedingungen in unseren Zulieferbetrieben beschweren möchte.

Wenn Sie eine Beschwerde an uns richten wollen, kontaktieren Sie uns bitte mit spezifischen Details zu dem Fall, so dass wir Ihrem Anliegen ernsthaft nachkommen können.

Wir respektieren es, wenn Sie uns anonym kontaktieren. Dies beeinträchtigt nicht die Ernsthaftigkeit, mit der wir Ihre Beschwerde bearbeiten. Es wird jedoch den Prozess, dem wir folgen, beeinflussen:
1. Wir untersuchen alle Beschwerden und Anfragen, die an uns gerichtet werden.
2. Wir werden Ihnen antworten und um weitere Informationen zu der Beschwerde bitten, damit wir uns ein genaueres Bild von der Situation machen können. Wir haben jedoch Verständnis dafür, wenn Sie anonym bleiben wollen.
3. Wir werden mit allen Beteiligten sprechen, um jede Seite zu beleuchten und die Lage objektiv beurteilen zu können. Es muss geklärt werden, ob sich der erhobene Vorwurf bestätigt.
4. Wenn dies der Fall ist, werden wir zusammen mit dem betroffenen Zulieferbetrieb genaue Schritte und Maßnahmen festlegen, die zur Beseitigung des Problems notwendig sind.
5. Sofern Ihre Beschwerde nicht anonym an uns gerichtet wurde, werden wir Sie über die Ergebnisse unserer Untersuchung sowie die Schritte, die unternommen werden, informieren.

Unabhängiger Beschwerdeprozess
Wir haben Verständnis dafür, wenn Sie Beschwerden, die unsere Zulieferbetriebe betreffen, nicht direkt an uns richten möchten. Für diesen Fall gibt es einen unabhängigen Beschwerdeprozess bei der Fair Labor Association, an deren Überwachungsprogramm wir teilnehmen.